بسم الله الرحمن الرحيم

تم رفع هذه المادة العلمية من طرف أخوكم في الله: خادم العلم والمعرفة (الأسد الجريح) بن عيسى قرمزلي. ولاية المدية

الجنسية جزائرية

الديانة مسلم

موقعي المكتبة الإلكترونية لخادم العلم والمعرفة للنشر المجاني للرسائل والبحوث على

www.Theses-dz.com

للتواصل: رقم هاتف 00213771087969

البريد الإلكتروني: benaissa.inf@gmail.com

حسابي على الفيسبوك: www.facebook.com/Theses.dz

جروبي: https://www.facebook.com/groups/Theses.dz

تويتر https://twitter.com@Theses_DZ

الخدمات المدفوعة

01- أطلب نسخة من مكتبتي



السعة: 2000 جيقا أي 2 تيرا !

فيها تقريبا كل التخصصات

أكثر من 80.000 رسالة وأطروحة وبحث علمي

أكثر من 600.000 وثيقة علمية (كتاب، مقالة، ملتقى، ومخطوطة...)

المكتبة مع الهرديسك بالدينار الجزائري 50.000.00 دج

المكتبة مع الهرديسك بالدولار: 500 دولار .

المكتبة مع الهرديسك بالأورو: 450 أورو

02-نوفر رسائل الأردن كاملة 20 دولار للرسالة الواحدة على https://jutheses.ju.edu.jo/default2.aspx

لا تنسوني بدعوة صالحة بظهر الغيب: ردد معي 10 سبحان الله وبحمده سبحان الله العظيم

اللهم صل وسلم على نبينا محمد .... بن عيسى قرمزلي 2016.

الاهـــــداء

الـــــــــــى :

- امــــــي .
- ابــــــي .
- اخوتـــي .

شكـــر و تقديـــــــر

* يشرفني ان اتقدم بخالص شكري الى استاذي الدكتور خير الله عصار لاشرافه على هذه الرسالة ، الذى لم يدخـــر جهدا في سبيل مساعدتي و تشجيعي وتوجيهي لانجـــــاز هذا العمل المتواضع .

* كما اني اشكر مسؤولي معهد علم الاجتماع بالجزائــر العاصمة على ماقدموه لي من عون في سياق اعداد هذا البحث.

* كما لا يفوتني ان اشكر ادارة معهد علم الاجتمـــاع بجامعة عنابة واخص بالذكر الاستاذين عبد الحميد بوقصـاص و محمد امير مدير المعهد الذي قدم لي كل مساعدة ممكنـــة و اني اشعر بالجميل لجهود الكاتبة كحل الراس رزيقة التي قامت بكتابة هذا البحث .

* و اخيرا احيي مسؤولي مركب النسيج و تتميم الصـــوف بخنشلة جميعا و خصوصا السيد موساوي رئيس مصلحة العمال و السـيد المسؤول عن مصلحة التكوين وكل من مد الـــــي يد العـــــــــون .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالى

جامعة الجزائر

معهد علم الاجتماع

عنوان البحث

حوافز العمل فى الصناعة

دراسة ميدانية بمركب التجهيز وتتميم الصوف
بخنشلة (C. T. F. L.)

رسالة ماجستير

اعداد :
معمر داود

اشراف :
الدكتور / خير الله عصار

السنة الجامعية 1986 — 1987

الفهـــــــــــــرس

فهـرس الجـداول

بســم اللــه الرحمــن الرحيــم

توطئـــــــــــــــــة

في احدى الزيارات التربصية لمؤسسة صناعية في عنابة لفت انتباهي تردد عدد من العمال عبارة : كرهت ... كرهت العمل ، فرحت اتساءل لماذا " يكره " العمال عملهم مع انه مصدر رزقهم ؟ وكان ذلك بدء اهتمامي بموضوع الحوافز في مرحلة الدراسة الجامعية كما كانت ثمرة هذا الاهتمام دراسة هذا الموضوع على مستوى دبلوم الدراسات المعمقة ، ثم على مستوى هذه الرسالة .

يلعب مفهوم الحوافز دورا هاما في البحث السوسيولوجي ، لانه يرتبط بالمعنويات من جهة وبالرضا عن العمل الممارس من جهة اخرى . كما ان كلا من هذين المفهومين يرتبط اساسا بمشكلة زيادة الانتاج وتحسين الانتاجية اللذين يشكلان الشغل الشاغل لدى المسؤولين عن التنمية في الصناعة وغيرها في الجزائــــــــــــر .

ان العمال الذين يعملون في المؤسسات الصناعية ليسوا مجرد ادوات للانتاج ، فالعامل كائن مكون من مقومات جسدية ، نفسية واجتماعية وقيمته كانسان تعتبر اساسية في النظام الاشتراكي . وعليه يمكن ان نعتبر العامل حسب ذلك كائنا له ابعاد عدة منها البعد الاقتصادي والجسدي والنفسي الاجتماعي .

بناء عليه فان دراسة هذه الابعاد من خلال مفهومي الحوافز المادية والمعنوية للعامل ، مسألة ذات اهمية قصوى في عصر تتعقد فيه الحاجات والدوافع للعمل وتتنوع ، فضلا عن تعقد طبيعة العمل ذاته .

لهذا البحث محاور ثلاثــــــــــــــــة :

الاول : الحوافز بنوعيها المادي والمعنوي .

الثاني : الاتجاهات بنوعيها الايجابي والسلبي .

الثالث : الرضا عن العمل وارتباط العامل بالمؤسسة التي يعمل بها .

ويهدف هذا البحث الى تحليل كل من هذه المحاور من جهة و دراسة العلاقات القائمة بينها من جهة اخرى .

ان انجاز هذا العمل يتطابق مع توجهات الدولة الجزائرية التي تعتمد على نظام الحوافز من خلال القانون العام للعامل من اجل زيادة الانتاج وربط العامل بالمؤسسة .

لقد اجري البحث في منطقة ريفية يزحف التصنيع نحوها بثبات :
مركب تجهيز و تتميم الصوف بخنشلة ، وعلى عينه من العمال تمارس اعمالا في مرحلة الانتاج . واني آمل ان يضيف هذا البحث شيئا جديدا الى المعارف العلمية حول العامل الجزائري . كما آمل ان يكون تمهيدا لبحوث اخرى لها علاقة بمواضيع اخرى تخدم التنمية و تحقق ما يصبو اليه العمال و الوطـــــــــــن .

والله ولي التوفيـــــــــــــــق .

عنابة في جانفي 1987.

الباحـــــــث .

المدخــــــــــل

مع بداية الجزء الاخير من القرن الثامن عشر تعرضت عدة بلدان اوروبية لتحولات عميقة طرأت على البشر من خلال الثورة الصناعية التي تميزت بأسلوب الانتاج بالجماعة المبني على تقسيم العمل ووضع الكثير من الموارد والخدمات بلا انقطاع تحت تصرف الافراد .(1)

يمكن تلخيص التأثيرات للثورة الصناعية على العمل في ثلاث نقاط هامة :

الاولى : العمل على آلة ميكانيكية تنتج بالجملة .

الثانية : ان عمل العامل مركز في جزء صغير من مجموع العمليات الانتاجية ، وهذا يعبر عنه بتقسيم العمل .

الثالثة: وجود آلاف العمال في مصنع واحد تعمل على شكل مجموعات بانتظام وتناسق .

لقد جعل تقسيم العمل كل فرد يقوم بعمله الانتاجي في نطاق تخصصه وحسب المقدرة والخبرة والوقت الكافي المتوافر له . وعليه ظهرت المؤسسات التي تقوم على تقسيم العمل واستخدام الالات الميكانيكية وذلك بنهاية القرن السادس عشر وبداية القرن السابع عشـــــــــر .(2)

ان العمل هو الجهد العضلي او الذهني الذي يبذله الانسان من اجل خلق منفعة اقتصادية او لزيادة الموجود منها .(3) ومعنى ذلك ان العمل هو مجهـــــود يقدمه الانسان ليزيد من الانتاج وليحصل على مقابل لذلك هو الاجر . غير ان النـــــاس " يعملون بعضهم لبعض، وعملهم يتخذ صورة تقسيم العمل فيتخصص بمقتضاه الناس في مختلف انواع العمل . وهكذا فالجهود التي يبذلها فرد ليست سوى جزء من العمل المشترك الذي يقوم به جميع اعضاء المجتمع ، اي جزء من العمل الاجتماعي الذي ينتج المال .(4)

---

(1) جان بيبريو: الثورة الصناعية (1780 . 1880) ترجمة: ابراهيم خوري (وزارة الثقافة والارشاد القومي) دمشق 1975 ، ص7 .

(2) فرانسوا بارية: تاريخ العمل ، ترجمة غنيم عبدون ، المؤسسة المصرية العامة للنشر القاهرة ، د .ت ، ص45 .

(3) راشد البراوي: الموسوعة الاقتصادية ، دار النهضة العربية ،القاهرة ، ط1 ، 1971 ص358 .

(4) اسكار لانج : الاقتصاد السياسي ، ترجمة : راشد البراوي ، دار المعارف ، القاهرة 1966 ، جزء/ 1 ، ص22 .

بعبارة اخرى ان العمال في المصنع يقومون بعمل جماعي معا ، رغم اختلاف الوظائـــف نتيجة تقسيم العمل . وبذلك فهم ينتجون للمجتمع مايريد من سلع وخدمات، بهــدف اشباع الحاجات المادية منها والمعنوية . لذا توجد علاقة وطيدة بين العمل والانسان . وهذه العلاقة تتأثر كما بيد وبالايديولوجية التي تسيطر على مجموع النظام الاجتماعـــي كما تتأثر بالاتجاهات الفكرية السائدة والتطور العلمي داخل كل مجتمع .

يقصد من هذا القول ان التفاعل (اى التأثير المتبادل) في المصنع يتم بين ثلاثة عناصر رئيسيـــــــــــــة :ـ

اولا : العامل الذى يقوم بالعمليات الانتاجية .

ثانيا : الالة ونوعها ومستواها ، وهو مايطلق عليه اسم التكنولوجيا .

ثالثا : مجموع النظام السائد الذى تتحدد معالمه بحسب ايديولوجية معينة تشكل المنظور العام لمجمل العمليات الاقتصادية والاجتماعية في المصنع .

ان العامل هو كائن بشري يقع بين النظام السائد والالة كما يوضحه الشكل التالي :

النظـــام ⇄ العامـل ⇄ الالة .

فالعامل يتفاعل مع النظام من جهة ومع الالة من جهة اخرى ، انه ليس النظـــام وليس الالة . انه مختلف عن كل منهما ، انه كائن حي يعمل ، وعمله ليس منتظما (اوتوماتيكيا) على نسق واحد بل يتأثر بمجموعة من القوى تجعله يعمل وينتج حدا اقصى من الانتـــاج او تجعله يعمل وينتج حدا ادنى من الانتاج .

ان تجربة الجزائر في التصنيع لا يتجاوز عمرها العشرين سنة . وعليه مازالـــت التصورات التي توضح وتفسر هذه التجربة يكتنفها الكثير من الغموض . بالرغم من كل ذلك تحاول الجزائر تلمس الطريق المناسب للنظرية الاكثر التصاقا بواقعها الاقتصادى ـ الاجتماعي وعليه فهي بحاجة ماسة لكشف ابعاد نظرية او شبه نظرية تفسر وتتنبأ باستجابات العامل الجزائرى في المجال الصناعي . لذا تعتبر دراسة الحوافز وآثارها على العمال مسألة هامة تساهم في كشف جزء من الواقع النفسي ـ الاجتماعي للعامل الجزائرى الذى بدوره يساهـم في تشكيل النظرية ، تتميز مؤسسات العمل في الجزائر بمايلي :ـ

أ ـ ان لها نظاما لتسييرها يختلف الى حد ما عن نظم الشركات التي جرت فيها الكثــير من الدراسات حول الحوافز في البلدان الغربية .

ب ـ انها حديثة العهد وجديدة التجربة في الصناعة خاصة في مضمار التكنولوجيــــا المتقدمة كما ان اغلب عمالها جدد لم يتلقوا تكوينا تكنولوجيا مناسبا .

جـ - ان الخلفية الثقافية و الاجتماعية للعمال : قيمهم ، نظرتهم الى العمل ، و اتجاهاتهم الخ . . . كما يبدو ، تختلف عن العمال في الغرب او الشرق مثلا .

من هنا تبدو مسألة دراستهم ميدانيا بالغة الاهمية بسبب هذه الاوضاع الخاصة التي تميزهم . بعبارة اخرى ان بحثنا حول الحوافز يتطلب التعرف بصورة دقيقة ، الى انظمة الحوافز المطبقة في الوقت الحاضر في المنشآت التابعة للقطاع العام في الجزائـــــر و الغايات التي وضع من اجلها ؟ و مدى تحقيق هذه الغايات ! وماهي اتجاهات العمال نحو هذه الحوافز و الانظمة التي تحدد ماهيتها و توزيعها ؟ .

ان اشكالية (اشكال) (Problématique) تعني صفة لما يبين فيه وجه الحق و يمكن ان يكون صادقا ، الا انه لا يقال بصدقه ، او انه ، صفة لما هو مشتبـه و يقرر رده دليل كاف ، و من ثم يبقى موضع نظر .(1)

تتكون اشكالية هذا البحث من محاولة لاختبار علاقة (لم يثبت صدقها بعد) بين متغيرين :

المتغير المستقل : الحوافـــــز .

المتغير التابـع : الاتجاهات نحو العمل .

فهل فعلا تؤثر الحوافز باعتبارها متغيرا مستقلا على الاتجاهات باعتبارها متغيرا تابعا ؟ و اذا كانت تؤثر ، فمانوع هذا التأثير ؟ و ما درجته ؟

بعبارة اخرى ، اننا نقصد دراسة الاستصحاب (حسب الجرجاني) بين الحوافـز و الاتجاهات نحو العمل في الجزائر و الذي يعبر عنه بالمعادلة التالية :

الحوافز المادية والمعنوية ـــــــ $\pm$ ـــــــ > اتجاهات .

اي زيادة و نقص الحوافز يستجر عنه حدوث اتجاهات موجبة او سالبة بدرجات . اي ان العامل الذي يحصل على حوافز مناسبة في المؤسسة تكون اتجاهاته ايجابية نحو العمل في الغالب و العكس صحيح .

هذه هي فرضية البحث التي سوف تشرح فيما بعد و يختبر صدقها ايضا . انها تعبير عن علاقة وصفية بين متغيرين و ليس علاقة سببية بحسب مفاهيم التجربة العلمية الدقيقة .(2)

---

(1) مراد وهبة وآخرون : المعجم الفلسفي : دار الثقافة الجديدة ، 1971 .
انظر : " اشكـــــــال "

Malcom Arnoult : Fundamentals of Scientific Method in Psychology. (2)
W M.C. Brown company publishers. Dubuque, Iowa, 1976, P. 25

لقد درست الحوافز قبلا بأشكال شتى، كان اولها دراسة فريد ريك تايلور (F. TAYLOR) الخاصة بالتنظيم العلمي للعمل، اذ وجد ان 75 عاملا ، يحمل كل منهم في عربات الشركة الحديدية $12\frac{1}{2}$ طنا من سبائك الحديد في المتوسط يوميا . بعد الملاحظة اتضح انه يمكن ايجاد عامل يستطيع نقل من 47 الى 48 طنا يوميا . وطبق هذه العملية على احد العمال الهولنديين و ذلك بزيادة اجره بنسبة 60٪ اضافة الى اجره السابق ، وبهذه الطريقة نجح تايلور، فخفض عدد العمال المطلوبين من 500 عامل الى 140 عاملا ، وفي زيادة الدخل اليومي بمقدار 20٪ كما وفر للشركة حوالي 000 75 دولارا في السنة . (1)

من اهم مبادئ هذه الادارة العلمية مايلي : ـ

1) استخدام الاساليب العلمية لحل المشكلات الادارية واتخاذ القرارات .
2) يتم اختيار الالات و العمل بطرق علمية .
3) توفير الارشادات و التعليمات للعامل فيما يتعلق بالاداء الامثل لعمله .
4) التعاون بين العمال و الادارة بحيث تتولى الادارة مهمة التنظيم و التخطيط من جهة و يتولى العامل مهمة التنفيذ من جهة اخرى . (2)

اما الاسس التي اعتمد عليها فهي : ـ

ا ـ اختيار افضل الاشخاص للعمل .
ب ـ احاطتهم علما بأكثر الطرق كفاية و اكثر الحركات اقتصادية لاستخدامها في عملهم .
جـ ـ منح مكافآت تشجيعية في صورة اجور مرتفعة لاحسن العمال . (3)

ان اهم ماتقدمه هذه الدراسة من مساهمة لبحثنا هو التعرف على العلاقة الوطيدة بين الحوافز و الانتاج من جهة ، و الدراسة العقلانية لعمليات الانتاج من جهة اخرى .

---

(1) أ . بروان : علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، ترجمة السيد محمد خيرى وآخرين . دار المعارف بمصر . القاهرة ، ط/ 2/ 1968 . ص 11 ـ 12 .

(2) علي السلمي : تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات ، دار غريب للطباعة ، القاهرة . 1975 ، ص . 63 ـ 64 .

(3) ا . بروان : نفس المرجع السابق ، ص 11 .

ورغم النقد الذى وجه الى تايلور خاصة لانه جعل من العامل وسيلة لغايته واستبعد النقابة فلا شك انه يمكن الاستفادة منها في مضمار زيادة الانتاجية باستخدام اساليب رشيدة للتعامل مع العامل و الالة .

ود رس التون مايو : (I. MAYO) ، مسألة الحوافز من خلال مفهوم العلاقـات الانسانية في الثلاثينيات من هذا القرن ووجد ان العلاقات الانسانية لها د ور كبير في تحفيز العمال على العمل . ثم وضع 6 عاملات في غرفة خاصة ولحق بهن ملاحظ كان يسجل ... ما يحدث بالغرفة بالاضافة الى الاجهزة التي تسجل انتاجية كل عاملة من العاملات بصورة مستمرة ، (باستثناء العاملة السادسة التي تقوم فقط بدور التركيب و لا يمكن قياس انتاجيتها) .

وقد طرحت مجموعة البحث اسئلة كما يلي : ـ

ـ هل العاملات يتعبن كثيرا ؟
ـ هل فرص الراحة مستحبة لديهن ؟
ـ هل هناك رغبة في تقصير يوم العمل ؟
ـ ماهي اتجاهات العاملات تجاه عملهن من ناحية وتجاه الشركة من ناحية اخرى ؟
ـ ماالتأثيرات التي يسببها اى تغيير في جهاز العمل ؟
ـ واخيرا ماسبب انخفاض الانتاج بعد الظهر؟ (1)

لقد اراد القائمون بالدراسة ان تواصل العاملات عملهن كالمعتاد ، فلو عرفت العاملات ان انتاجهن يسجل فقد يعمدن اما الى زيادته او خفضه ، لانه يوءدى الى التأثير على أية مقارنات مستقبلية تجرى بين انتاج العاملات السابق و الحالي . (2)

ثم وضع العاملات في غرفة الملاحظة لمدة بضعة اسابيع و تمت مكافأتهن بناء على نظام اجر جديد . وفي احدى مراحل الدراسة اعيدت لهن شروط العمل الاولية ، من ساعـات العمل كاملة و تجنب الامتيازات التي كن يحصلن عليها . وفي المرحلة الاخيرة ارجعـن الى دوام يتضمن استراحتين مع مرطبات بدون تقصير لساعات العمل المقررة . (3)

---

(1) تيودوركايلوف : البحث السوسيولوجي ، تعريب ، نجاة عياش ، تدقيق غسان سلمان ، دار الفكر الجديد ، بيروت ، 1979 ، ص ، 43 .

(2) صلاح الشنواني : ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية ، 1974 ، ص ، 483 .

(3) تيودوركابلوف : نفس المرجع السابق ، ص ، 43 ـ 44 .

من نتائج الدراسة مايلي :-

1) توجد زيادة في الانتاج بصورة دائمة وهذا لا يمكن ارجاعه الى حافز ما .

2) ان انقاص ساعات العمل يدفع الى تحسين المردود ، لكن اذا تجاوز ساعة فانه ينخفض .

3) ان للعمال تنظيما غير رسمي يوجه سلوكهم و يحدد تصرفاتهم . (1)

وهناك عدة دراسات حديثة حول جماعات العمل و تأثرها بالحوافز ، وهي الدراسة التي قام بها كل من سايلز و لبينتون . (2) والتي حاولت ابراز بعض الجوانب السلبية التي وقعت فيها مدرسة العلاقات الانسانية .

لقد قام سايلز بدراسة على 300 جماعة عمل في 30 مصنعا بالولايات المتحدة الامريكية . كان هدفه التمييز بين جماعات العمل و تصنيفها حسب نوعية سلوكها لدى مواجهتها بعض المشاكل اليومية في العمل . وكذلك سعى الى معرفة مدى تأثير ظروف العمل التي تعتبر الحوافز بشتى انواعها جزء منها .

من اهم النتائج التي توصل اليها :-

ا - بالنسبة للجماعة السلبية التي عمالها مهرة وجد ان القيادة عندها غير واضحة و تنقصها الوحدة و قليلة الانتاج و تقل الشكاوى عندها .

ب - اما الجماعة الضالة (حسب تسميته) فهي لها قيادة ووحدة و يوجد تماسك بين افرادها و يكثر فيها التظلم و الادارة تعتبرها مجموعة متمردة .

جـ - الجماعة الاستراتيجية هي جماعة تمتاز بوحدة قوية داخلية و لها قيادات عديدة و لها دور في النقابة ، و تمارس ضغوطا على الادارة .

د - الجماعة المحافظة ، وعمالها من صناع الملابس لها وحدة داخلية و تمتاز بالثبات ، ودور النقابة فيها ضعيف ، وهي اكثر رضا و ثباتا من الجماعات السابقة لها على اعتبار رأى الادارة .

وبذلك استطاع سايلز معرفة سلوك الجماعات في العمل الصناعي و العوامل المؤثرة عليها والتي تحفزها على القيام بمثل هذه السلوكات . كما وجد ان الجماعات الرسمية ذات المصالح الاقتصادية المشتركة لديها دوافع كبيرة من اجل الوصول الى اهدافها و مصالحها ، على عكس الجماعات غير الرسمية . (3)

---

(1) تيودوركايلوف : نفس المرجع السابق ، ص 44 .

(2) باركر وآخرون : علم الاجتماع الصناعي ، ترجمة : محمد علي محمد وآخرون ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، 1979 ، ص . 158 - 159 .

(3) باركر وآخرون : نفس المرجع السابق ، ص 159 .

اما لبينتون فقد قام بدراسة في ورشتين صغيرتين من اجل تفسير سلوك جماعات العمل فيهما ، اهتم بجوانب التنظيم داخل وخارج المصنع ولاحظ ان هناك اختلافات في نظام الانتاج داخل الورشتين ، رغم ان كليهما كان يستخدم نفس الحوافز ، وخاصة نظام الاجور . وقد وجد ان عمال ورشة المحولات الكهربائية في الانتاج يخالف ما تحدده لهم الادارة ، بينما ورشة تفصيل الملابس لم يظهر عليهم هذا السلوك . وارتأى ان سبب الخلاف لا يرجع للحوافز والى الاختلاف في مستويات الاشباع [1] . بل الاختلافات الداخلية لدى الجماعات ، الى الفروق في البيئة الاقتصادية والاجتماعية . اي انه اكد الى حد كبير على ان العوامل المؤثرة في سلوك العمال وتصرفاتهم تمثل اهم التقديرات الواقعية لمصالح هؤلاء واهتماماتهم . [2]

بينما قام هيرزبرغ . بدراسة حاول البحث فيها بين مفهومي الدافع والاشباع ، انطلق وزملاؤه من تصور مفاده ان العوامل التي تقوم بوظيفة الاشباع تختلف عن التي لا تقوم بهذا الاشباع ، اذ ان العمال المشبعين يعترفون بخدمات الشركة والعمل ذاته ، اما غير المشبعين فهم قلقون من الشركة والاجر وظروف العمل . [3] ومن هنا يتضح اتجاه كل فئة عن الاخرى بالرضا او عدم الرضا عن العمل واتجاههم نحو العمل .

كما قام غولد ثروب (Goldthrope) وزملاؤه . [4] بدراسة حول الفروق الفردية في الحوافز ونظرة الافراد اليها بحسب عمرهم ، درجة تعليمهم ونوع عملهم الخ . . وقاموا بها على عينة من العمال عددها 229 عاملا يدويا ، كلهم متزوجون واعمارهم بين 21 سنة و 46 سنة في منطقة ليتون (Luton) في انكلترا عام 1968 . وكان معدل دخل الفرد الواحد منهم 17 ليرة استرلينية في الاسبوع ، وهو معدل لا بأس به في ذلك الوقت . من جملة النتائج التي توصلوا اليها ان هؤلاء العمال كانوا ينظرون الى اعمالهم بشكل اداتي . اي انهم كانوا يرغبون بالمال فقط ، فلم يكن لديهم اي اهتمام بالرضا عن عملهم او بالعلاقات مع زملائهم ، وقد وجدت ثلاثة عوامل رئيسية لهذه الظاهرة :

---

(1) نفس المرجع السابق : ص ص . 159 ـ 160 .

(2) نفس المرجع السابق : ص ص 160 ـ 161 .

(3) باركر وآخرون : نفس المرجع السابق : ص 236 .

F. Blackler R. Williams: péoplé's motives And in psychology AT. Work, By péter, B, WARR penguin 1976, P.P 295 - 296.

اولا : بسبب سنهم و المسؤوليات المالية الملقاة على عاتقهم ، فقد كان اهتمامهم بالمال لمواجهة هذه المسؤوليات كبيرا جدا ، بغض النظر عن اى شيء آخر .

ثانيا : بما ان اكثر من 70 بالمائة مهاجر من مناطق جغرافية اخرى فالحراك الاجتماعي كان حادا عندهم .

ثالثا ، توجد نسبة منهم ، اصيبت بتخفيض في مرتبتها المهنية ، اى انها بدلا من ان تترقى فقد انخفضت .

كل هذه العوامل مجتمعة دفعت هذه الجماعة الى الابتعاد عن اى حافز آخر غير الحافز المالي الذى كان مؤثريا في عملها ، وحياتها ، بعبارة اخرى ، تتغلب ظروف معينة على العمال مثل العمر او المستوى المهني او الانتقال الى عمل جديد في بيئة جديدة ، فضلا عن المسؤوليات الكبيرة التي تكون من نصيب بعض العمال (اعالة اب وام ، ظروف مرضية تتطلب مالا) الخ . . . لهذا يندفع العمال احيانا الى التركيز على الحافز المادي على حساب الحوافز الاخرى .

واخيرا لا آخرا قام ابتسام حمدى وسعد جلال بدراسة مقارنة حول اسلوبين من الحوافز المادية في احد المصانع بمصر عام 1966.[1]

تمت الدراسة في احد مصانع الالومنيوم بالاسكندرية على مجموعتين من العمال تقومان بنفس العمل ، لكن تختلفان في اسلوب دفع الاجور . تعامل الفئة الاولى على اساس الانتاج ، اما الفئة الثانية فتعامل على اساس تقاضي اجر يومي ثابت بالاضافة للمشاركة في ارباح الانتاج .

تألفت عينة البحث من 35 عاملا يعملون في ظروف متشابهة تقريبا .[2] كما تضمنت تقنيات البحث ، المقابلة الشخصية واستمارة استبار وأسئلة للمشرفين حول انطباعاتهم عن العمل ، ومن اهم نتائج هذه الدراسة مايلي :-

1) ان متوسط الاجر عند عمال المقاولة شهريا يفوق متوسط دخل عمال اليومية .
2) اما انتاج عمال المقاولة (المجموعة الاولى) فيتراوح بين 80-90٪ من الحد الاقصى للانتاج ، مقابل 50 الى 90 ٪ من الحد الاقصى للانتاج عند عمال اليومية .

---

(1) ابتسام حمدى ، سعد جلال : المقارنة بين اسلوبين من الحوافز المادية في احدى مواقع الانتاج ، المجلة الاجتماعية القومية المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية . ج م ع . المجلد الرابع ، العدد الاول ، جانفي 1967 ص 1.

(2) نفس المرجع السابق ، ص 4 .

٢٨٤٢١٠

3) هناك تساو بين المجموعتين بالنسبة لنوعية العمل ، اذ وصلت درجة الجودة عند المجموعتين 60 و 70 ٪ من المستوى المثالي .

واخيرا ، ينبغي التنويه بدراسة د ربيش فؤاد د ربيش، (1) في مصنع الشركة العامة لصناعة البايات Réssorts بالقاهرة ، التي بدأت بعملها الانتاجي في عام 1959 . لقد ارتبطت الشركة بطالبات انتاجية تزيد عن مستوى قدراتها العادى . لذا كان لزاما عليها ان تحفز عمالها لمزيد من الانتاج عن طريق مكافآت للعاملين في الانتاج اى ربطت بين الاجور والكميات المنتجة . كما وضعت مكافآت مالية لكل من يؤدى عملا ممتازا ، فضلا عن حوافز معنوية مثل تنظيم رحلات وحفلات، وبذل محاولات جدية لحل مشكلات العمال الشخصية المتعلقة بالعمل .

من اهم النتائج ، زيادة الانتاج فضلا عن زيادة دخول العمال عامة . لكن ظهر ان المال ماكان الدافع الوحيد للعمل . من ناحية اخرى ، لما انخفض الطلب على منتوجات الشركة ، انخفضت المكافآت، ومن ثم الساعات الاضافية ، مما ادى الى انخفاض مداخيل العمال . وهذا ادى بدوره الى تذمر واضح . باختصار ، فالشركة لم يكن لها تصور واضح للحوافز ، لذا كانت تجرب مختلف الانواع ، وتتعلم من تجاربها .

ان بحثنا هو الاول من نوعه في الجزائر (+) . لقد تم في بحث سابق حول الحوافز المادية وعلاقتها بالعمل الصناعي في **الجزائر واتجاهات العامل** (2) بحثت الحوافز المادية في مركب الحجار للحديد والصلب، على عينه تتكون من 126 عاملا . واستخدمت استمارة بحث تتضمن اسئلة حول الحوافز القائمة في المصنع فضلا عن عبارات لدراسة اتجاهات العمال ، وبما اننا سنعود الى اهم نتائج هذه الدراسة فيما بعد ، نكتفي بالقول ان دراستنا الحالية هي اشمل من السابقة لشمولها الحوافز المعنوية .

من جهة اخرى فقد اجريت في مصنع مختلف (للنسيج في خنشلة) ، وعالجت مسألة الحوافز التي تضمنها تطبيق القانون العام للعامل الذى شرع بتطبيقه موءخرا (بعد انجاز الدراسة المشار اليها) .

---

(1) صلاح بيومي : حوافز الانتاج في الصناعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1982 ، ص . 54-59 .

(+) رغم الجهود المبذولة لم نستطع الحصول على اية دراسة جزائرية حول الحوافز .

(2) انظر داود معمر : الحوافز المادية وعلاقتها باتجاهات العامل نحو عمله ، معهد العلوم الاجتماعية - قسنطينة 1984 .

عموما يمكن القول :..

اولا : ان عينة بحثنا ليست مقارنة ، لكن قمنا ببعض المقارنات بين اولئك الذين يؤيدون نظاما جديدا للحوافز و أولئك الذين يعارضونه [1] وكما حاول الباحثون تقصي الاختلاف في درجة الجودة ، فقد حاولنا تقصي الاختلاف بين الاتجاهات عند المجموعتين .

ثانيا : لم نستطع قياس الانتاج ، وانما قمنا ببعض عوامل مساهمة في الانتاج مثل مسألة الغياب و الارتباط بالمؤسسة .

ثالثا : تتميز دراستنا بأنها حاولت سبر موضوع الاتجاهات على اعتبار انها قوة مؤثرة على السلوك وعلاقتها بنظام جديد للحوافز يطبق للمرة الاولى في المؤسسة الصناعية في الجزائر .

– ان بحثنا يهدف الى محاولة للتأكد من وجود علاقة بين الحوافز و الاتجاهات على المستوى الوصفي التحليلي و يؤمل ان يمهد هذا الطريق للتعرف الى الدور الذي تلعبه الحوافز في المصنع الجزائري ، بهدف زيادة الانتاج من جهة و لتحسين ظروف العامل من جهة اخــــــــــــرى .

لقد ادخلت الجزائر نظاما جديدا للحوافز من جهة و هي في طريقها لتطبيـــق القانون العام للعامل على مجموع العمال في البلاد من جهة اخرى . ولا شك ان آثـــار هذين النظامين جديرة بدراسة مستفيضة معمقة ، و تحمل اهمية خاصة في وقت تمر البلاد و العالم بأزمة اقتصادية اجتماعية .

لقد خصصنا الفصل الاول من هذا البحث لدراسة الاتجاهات ، و فصولا اخرى ركزنا فيها على دراسة الحوافز ، اتبعنا ذلك ببحث المنهج المتبع ، و من ثم درسنا النتائج المتحصل عليها من الميدان و ختمنا البحث بعدد من التوصيات و الاقتراحات. لقد واجهتنا صعوبات جمـــة منها ، ما يتعلق بعدم وجود دراسات نستمد منها مددا منهجيـــا و ميدانيا ، فضلا عن عدم وجود مراجع بالعربية حول الدراسات المعاصرة للحوافز في كل من الشرق و الغرب .

بالرغم من ذلك ، فقد تمت دراسة الحوافز في الاوضاع الجزائرية ميدانيا بشيء من الدقة . وامكن بحث علاقتها باتجاهات العمال في المؤسسة اين اجري البحث . و نترك للقارئ الفرصة للاطلاع بالتفصيل على ذلك في الفصول اللاحقــة .

---

(1) انظر فصل التحليل في هذه الدراسة .

الفصل الأول :

الاتجاهات : أسسها ، وظائفها ، تكوينها ، وأنواعها .

أ - أسس الاتجاهات وماهيتها .

ب - وظيفة الاتجاهات .

جـ - تكون الاتجاهات وتغيرها .

د - أنواع الاتجاهات .

لقد اخذ اكثر الكتاب اصالة وابداعا ، افكارا من بعضهم فالابداع ليس الا تقليد سديد ، انه مثل النار ، تحضر جمرة من جارك لتوقد بها في بيتك ثم تعطي قبسا منها للاخرين حتى تصبح ملكا لكل بني البشر ، في خاتمة المطاف .

فولتير من كتاب

THE PUBLIC SPEAKER'S TREAUSURE CHEST

من كتاب : علم النفس الادبي .

مؤلفه : خير الله عصار .

/ الفصـــل الاول /

الاتجاهات : اسسها ، وظائفها ، تكوينها وانواعهـــا

أ - اسس الاتجاهات وماهيتها :

يشير مصطفى سويف[1] الى ان الخلاف الكبير بين العلماء على المفاهيم ، غريـزة ، دافع ، حاجة الخ . . . على اعتبار ايا منها هو الاكثر تأثيرا في السلوك ، قد ادى الى البحث عن مفهوم يوافق عليه العلماء ، وكان المفهوم هو الاتجاه الذي حظي بموافقـة اكثر العلماء ، ويقول ان الفترة بين الحربين شهدت انتشار البحوث حول الاتجاهـات في الولايات المتحدة الامريكية بشكل لم يسبق له مثيل ، ويقال ان علم النفس الامريكـي هو علم نفس الاتجاهات . فما هو الاتجاه بالضبط ؟ .

اشار احد الباحثين الى ان الاتجاه هو " حالة مفترضة من الاستعداد للاستجابة بطريقة تقييمية تؤيد او تعارض موقفا منبها معينا " .[2]

يقترب هذا التعريف من تعريف اخر ينص على ان الاتجاه هو " نزعة او قابلية الفرد للاستجابة اما ايجابيا او سلبيا نحو الاماكن والافراد والظروف المحيطة " [3]

اما تعريف اند روز فيشير الى ان الاتجاهات عبارة عن " ميل ثابت الى حد مـا للاستجابة بطريقة معينة لشيء او لموقف معين" .[4]

ورغم اهمية هذا التعريف فان العالم لم يفرق في تعريفه بين الميل والاتجاه ذلك ان الميل عنده هو نفسه الاتجاه ، بينما الميل " هو استجابة ايجابية او سلبية نحو شخـص معين او فكرة استجابة ذات صيغة وجدانية" [5] .

---

(1) انظر: مصطفى سويف ، مقدمة لعلم النفس الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ط/ 2 . 1966 .

(2) لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعات والقيادة ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ط/ 3 . 1970 ، ص 69 .

(3) محمد علي شهيب : السلوك الانساني في التنظيم ، دار الفكر العربي ، القاهرة ط/ 2 ، 1976 . ص 277 .

(4) ش.ج .اند روز : مناهج البحث في علم النفس ، ترجمة يوسف مراد ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ، ط/ 2 ، 1968 ، ج/ 2 . ص. 94 .

(5) محمد مصطفى زيدان ، احمد محمد عمر : معجم مصطلحات علم النفس ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، (د.ت) ، ص 35

لكن " جوردن البورت" يعطي لكلمة اتجاه مفهوما آخر بأنه " حالة استعداد عقلي وعصبي تنظم عن طريق الخبرة و تفرز موجها او ديناميا على استجابات الفرد لجميع الموضوعات و المواقف تأثيرها المرتبطة بها " (1)

هكذا نلاحظ في التعاريف التي تم عرضها وجود عنصر مشترك هو ان الاتجاه ... استعداد او قابلية او نزعة او ميل او استعداد عقلي وعصبي ، و هذا كله قد يكون نتيجة للخبرات السابقة التي مرت بالفرد كما ذكر البورت"، و مهما اختلفت الكلمات التي اختارها الباحثون فانه لا شك انه ثمة " وضع " (استعداد) عقلي عصبي قد " تكوّن " في الانسان بتفاعله مع المحيط و يدفعه الى التصرف بحسب طبيعة هذا الوضع .

ب - وظيفة الاتجاهات :

تشير احدى الدراسات الى ان للاتجاهات وظائف ثلاث كالتالي : ...

1) انها تضفي على ادراك الفرد و نشاطه اليومي معنى و دلالة و مغزى . خصوصا و ان للفرد قيما تميزه عن غيره من الناس .

2) تكسب شخصية الفرد دوام اتصالها بمؤثراتها ، لان الفرد يعيش بين عالمين داخلي و خارجي يمارسان ضغوطا على مطالبه فيبقى في صراع نتيجة ذلك .

3) تساعد الفرد في محاولته لتحقيق اهدافه (2) ، اى ان الفرد الذى يحصل على اشباع حاجاته يكون ميالا الى ان تكون اتجاهاته ايجابية ، و الذى لا يحقق ذلك الاشباع يكون ميالا الى اتجاهات سلبية في الاغلب .

و الاتجاهات عبارة عن دوافع عامة مكتسبة ، اذ تسعى لتحقيق اهداف الفرد و الجماعة ووظيفتها تكون دينامية نتيجة تفاعلها مع مواقف الفرد و الجماعة و بيئتها .

و يرى " كرتشر" و"كرتشفلد " ان الاتجاهات هي وسط ديناميكي يقع بين الفرد ذاته و العمليات النفسية الاساسية ، وتهدف الى تنظيم الدوافع و الادراكات تنظيما منسقا يؤثر و يتأثر بالبيئة و يسايرها . كما انها تعمل على تخفيف شدة التوتر الذى يعاني منه الفرد عندما يحاول الوصول الى هدفه . فهي تساعده ليتكيف مع المواقف المختلفة و يتفاعل معها . (3)

---

(1) أ . براون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، مرجع سابق ، ص . 177 .

(2) محمد مصطفى زيدان : السلوك الاجتماعي للفرد و اصول الارشاد النفسي ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، 1965 ، ص : 183- 184 .

(3) محمد مصطفى زيدان : نفس المرجع السابق ، ص 184 .

ج ـ تكون الاتجاهات وتغيرها :

الاتجاه ليس موروثا كما اشرنا بل مكتسبا من التفاعل مع البيئة ، ولذا فهو يتكون بالتدرج عبر مراحل يمكن تلخيصها فيما يلي : ـ

المرحلة الاولى : تقبل المعايير الاجتماعية بدون نقد ، ويكون ذلك عن طريق الايحاء .

المرحلة الثانية : تعميم الخبرات الشخصية .

المرحلة الثالثة : الخبرات الانفعالية الشديدة .

أ الاولى وهو الايحاء : فانه يعد من أكثر العوامل شيوعا اذ غالبا ما يقبل الفرد اتجاها مادون ان يكون له اتصال مباشر بالموضوع المتصل بهذا الاتجاه وخاصة في مرحلة الطفولة .

ويعتبر الايحاء احد الوسائل التي يكتسب الفرد بها المعايير السائدة في المجتمع مثلا : اذا كانت النزعة في بلد ما ديمقراطية ، اعتنق افرادها هذه النزعة ، ذلك لانهم تأثروا بالمجتمع الذي يعيشون فيه والذي اكسبهم هذا الاتجاه عن طريق الايحاء .[1]

اما المرحلة الثانية وهي تعميم الخبرات : اذ يستعين الفرد بخبراته الماضية ويعمل على ربطها بحياته الحاضرة . مثلا ، عندما يأمر الوالد ابنه بعدم الكذب فهو ينفذ ذلك دون ان تكون لديه اية فكرة عن السبب . غير انه عندما ينضج يحاول التفرقة بين هذه الخبرات ويعرف الاسباب ويتكون لديه هذا المعيار ويستطيع ان يعممه في حياته العامة والخاصة .

بينما المرحلة الثالثة هي : المواقف ذات الاثر الشديد في نفس الفرد مثلا الجندي المؤمن ايمانا قويا ، عندما قدر له ان يشارك في الحرب العالمية الثانية واصيب في احدى المعارك دعا الله ان يحضر له طبيبا ليعالجه واذا بقنبلة تنفجر بالقرب منه فتفقده بصره وتبتر أحد ذراعيه . من هذه التجربة القاسية تغير اتجاهه ، فأصبح ملحدا ، وفي الغالب يكون مثل هذا التعديل في الاتجاه التديني الشديد الى الاتجاه الاخر وهو الالحاد راجعا الى الخبرات الانفعالية التي يتعرض لها الفرد ، والتي تكون شديـــــدة .[2]

---

(1) مصطفى فهمي : مع الاتجاهات علم النفس ، دار مصر للطباعة ، الفجالة ، (د . ت) ص . 114 ـ 115 .

(2) مصطفى فهمي : نفس المرجع السابق ، ص ص . 115 ـ 116 .

ومن الدراسات التي توضح تأثير الجماعة المرجعية في تغيير الاتجاه تلك الـ... التي قام بها " نيوكومب" اذ تشير الى تغيير اتجاه الفرد في حالة تعارض معايير العائلـ... ومعايير الجماعة المدرسية ، لذا قد يتوقف على درجة نجاح الجماعة المدرسية في أن تصبح جماعة مرجعية للفرد .(1)

وعلى العموم فان عملية التغيير مهما كانت فانها ترتكز على المعالجة الفعالـ... للبيئة الخاصة بالفرد ، وقد بين " ليفين " و " جرات" عام 1945 في ملخص حول تغيير الاتجاهات مفاده مايلي : " اننا من الممكن ان نفصل الكثير في عملية تغيير او تعديـ... الاتجاهات عن طريق عملية اعادة التربية واثرها الفعال في تغيير او تعديل المجـ... السيكولوجي للفرد .(2)

د ـ انواع الاتجاهات :

تقسم الاتجاهات الى انواع بحسب معايير مختلفة ، فمن ناحية العمومية والخـ... تقسم الى اتجاه عام واتجاه نوعي .

ينصب الاتجاه العام على الكليات (كليات الموضوع) ويتصف بالعمومية وأكثر استقرارا من الاتجاه النوعي ، الذي ينصب لا على كليات الموضوع بل على جزء من تفاصيله اذ الاتجاه العام يعالج تصرفات وسلوك العنصر كلية . اما الاتجاه النوعي فانه يعالج تصرفات وسلوك عنصر من عناصر الكل . ومثال الاتجاه العام ، الاتجاه نحو الحـ... مثلا ، والاتجاه النوعي مثل اتجاه الفرد ناحية لون بشرة المرأة ، دون العناصر الاخـ... مثل الطول ولون العين مثلا .

من الدراسات الهامة للاتجاه العام والنوعي دراسات " كاللب" و " دانيدسن" عن الاتجاهات الحزبية ، بين اعضاء حزب الاحرار والمحافظين ببريطانيا حول القومية ... والتمييز العنصري وغيرها .(3)

من ناحية الفرد والجماعة ، تقسم الاتجاهات الى اتجاه فردي واتجاه جماعي ... فالاتجاه الفردي يميز الفرد عن غيره ، والجماعي يكون مشتركا بين العديد من الناس ... اتجاه الافراد نحو انواع الاطعمة ، نجد ان لكل فرد ميلا خاصا به يميزه عن غيره من الناس الاخرين ، بينما اتجاه الافراد نحو بطل من الابطال في الميدان الرياضي مثلا يكون جماعيا

---

(1) لويس كامل مليكة: سيكولوجية الجماعات والقيادة ، مرجع سابق ، ص 294 .

(2) مصطفى فهمي : مجالات علم النفس ، مرجع سابق ، ص 123 .

(3) سعد عبد الرحمن : اسس القياس النفسي الاجتماعي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ط 1 ، 1967 ، ص 335 .

و بذلك يختلف الاتجاهين عن بعضهما حسب التمييز و الاشتراك .

كما ان الاتجاهات تقسم الى علنية وسرية . فالاتجاه العلني هو ذلك الاتجاه الذي يستطيع الفرد اظهاره أمام الاخرين دون حرج او تحفظ ، وغالبا ما يتفق وسلوك الجماعة وقيمها ، اما الاتجاه السري فهو ذلك الاتجاه الذي يحاول صاحبه اخفاءه او حتى انكاره في بعض الاحيان ، وهذا بالطبع يكون مخالفا لمعايير الجماعة و قيمها .(1)

و بالنسبة للايجابية و السلبية تقسم الى اتجاهات موجبة و سالبة ، فالاتجاه الموجب هو الذي ينحو بالافراد نحو موضوع معين ليقربهم منه ، و السالب هو الذي يبعد الافراد نحو موضوع معين و يبعدهم عنه . وبما أن الناس هم في تفاعل مستمر فانهم يعرفون الاتجاهات الموجبة فيقبلون نحوها وينفرون من الاتجاهات السالبة فيبتعدون عنهـــــا .

وأخيرا يقسمها بعض الباحثين بالعلاقة مع شدتها الى اتجاهات قوية وضعيفة .

فالاتجاه القوي ينعكس على الفرد عند تفاعله مع الآخرين فعند رد الفعل الشديد اتجاه موقف اجتماعي معين فانما يدل ذلك على شدة الاتجاه . بينما الاتجاه الضعيف هو الذي يكون فيه رد الفعل ضعيفا جدا على العكس من الاتجاه القوى .

مثلا : عند وجود شخصين أمام موقف معين كموقف انسان مظلوم ، فصاحب الاتجاه ، القوى ينكر ذلك ، ويحاول علاج ذلك بيده وبقوله ، على العكس من ذلك صاحب الاتجاه الضعيف الذي يقف مستسلما أمام ذلك.(2)

الخلاصة ، ان الاتجاهات هي مجموعة قوى ، تابعة لقوى أخرى . أي انها تتشكل بفعل خبرات الفرد وتجاربه ، لكنها في نفس الوقت تحدد وتصبح قوة مؤثرة (متغيرات مستقلة) تؤثر على سلوك الفرد ، ومشاعره بصورة خاصة . وان كان تأثيرها على مايقوم به الفرد من افعال لم يثبت تماما .

---

(1) سعد عبد الرحمن : أسس القياس النفسي الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 336 .

(2) نفس المرجع السابق ، ص 337 .

الفصل الثاني :

الحوافز : اسسها ، انواعها ، ونظرياتها .

أ - اسس الحوافز وماهيتها .

ب - الحوافز في العمل (انواعها).

ج - نظريات الحوافز .

الفصـــل الثانـــــي

الحوافز : اسسهـــا ، انواعهـــا ، ونظرياتهـــا .

أ ـ اسس الحوافز وماهيتها :

يتميز الكائن الانساني الحي عن الجماد بعدة خصائص رئيسية نذكر منها :

1) الطفولة الطويلة : التي تمتد الى 18 عاما تقريبا ، وهذه الطفولة الطويلة هي التي تتحدد بالمراحل التي يمر بها الفرد ويتعلم خلالها اشياء كثيرة . العكس من ذلك فالحيوان له فترة طفولة قصيرة ويكون قادرا على المشي بعد ميلاده بفترة قصـــيرة ، ان الطفولة الطويلة تجعل الكائن البشري قابلا للتعليم كما ذكرنا وبحاجة الى المساعدة لمدة طويلـــــــــــــة .

2) اللغـــــــــة : تجعل اللغة الفرد يتعلم رموزا ويستجيب لها بينما الحيوان لا يستجيب الا للاشارة فقط . ان الطفل في السنوات الثلاث الاولى من عمره يكتسب زادا لغويا كبيرا اذ يستطيع ان يكون عضوا في المجتمع ويحاول تقديم نفسه لغيره من الناس عن طريق اللغة . وعلاقته مع الاخرين لا تحددها اللغة بقدر ما يحددها الاطمئنان للتعبير الالفاظ معهـــــم . واللغة تساهم في عملية النمو بقسط وافر وبالتالي تترك تغيرات علـــــى شخصية الطفل ، ومعلوم ان الطفل يفهم العبارات ويستجيب لها قبل استعمال اللغة (1) .

3) القدرة العقلية : هي التي تميز الانسان عن غيره من الكائنات الاخرى الحية ، وتمكنه من الحياة بشكل لا يجاريه اي حيوان آخر .

4) ان النفس البشرية مطاوعة حيث يمكن التأثير عليها وتوجيهها ، وصياغة اشكـــال مختلفة كثيرة منها حسب الثقافات والمجتمعات .

5) القوى الغريزية او الغرائز هي الدوافع الاولية غير المكتسبة (فطرية) لكن يمكـــن ان تتأثر وتتحور بالتربية والتثقيف . (2)

---

(1) مصطفى سويف : الاسس النفسية للتكامل الاجتماعي (دراسة ارتقائية تحليلية) ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ، ط / 3، 1970 ، ص 146 .

(2) احمد زكي صالح : "غريزة" معجم العلوم الاجتماعية تقديم ابراهيم مذكور الهيئة المصرية العامة للكتاب . القاهـــرة ، 1979 ، ص 437 .

ويحدث التفاعل مع البيئة منذ اللحظات الاولى للميلاد . و يميل علماء النفس الى تجميع مجموع القوى المؤثرة على الفرد على اساس الوراثة او على اساس المحيط او البيئة ، لان الطفل يرث قدرات مكتسبة من والده . فالراشد عند كبره يكتسب مهارات جديدة و يزيد من كفاءته العامة و معلوماته . لكن كل ذلك لا ينتقل الى مثله كذلك فالاولاد ليسوا صورا طبق الاصل لابائهم بل قد يختلفون تماما عنهم ، وان المواليد يرجعون الى الوسط اذا كانوا من ابوين مختلفين .(1)

وعليه فالطفل لا يرث وراثة بيولوجية فحسب بل اجتماعية بمعنى انه يرث محيطا . وباختصار فانه لا يمكن فصل الوراثة عن المحيط لانه لا يمكن نسب اي صفة خاصة بالفرد للوراثة دون ارجاعها للمحيط بشكل او بآخر . لذلك لا مفر من أن يكون السلوك الانساني نتاج القوى البيئة و الوراثة ، و التفاعل بينهما بشكل او بآخر . باختصار يمكن القول :

1- ان الحوافز ليس من السهل تحديدها و ذلك بسبب تأثرها بالبيئة من جهة و بالوراثة من جهة اخرى .

2- ان الحوافز الانسانية عامة مفهوم في غاية التعقيد بسبب اختلاط هذا المفهوم مع قوى اخرى توجه السلوك ، لذلك يجب ان نقوم بمحاولة مبدئية لتمييزها عن هذه القوى الاخرى التي تؤثر في السلوك البشري ، فكيف تختلف الحوافز عن هذه القوى ؟

1) الغريزة . Instinct :

يعرف "ماكدوجل" : الغريزة بأنها " استعداد فطري نفسي جسمي يدفع الفرد الى ان يدرك و ينتبه الى اشياء من نوع معين و يشعر ازاءها بانفعال خاص ، ثم يسلك نحوها سلوكا معينا او يحاول ذلك على الاقل .(2)

ويشير "داروين" الى ان الغريزة هي عبارة عن عمل يقوم به الانسان و يحتاج الى خبرة من اجل ادائه ، غير انه بالنسبة للحيوان يؤدي نفس العمل دون معرفة الهدف من ورائه ، و لذلك فانه يرى ان أفعال الكائن الحي لها ارتباط بتكوينه العصبي ، و الغريزة مفهوم له جانبان : جانب حيوي للربط بين مجموعة معينة من المثيرات التي يتلقاها الكائن والاستجابات التي تصدر عنه لتحقيق وظيفة المحافظة على النوع و البقاء . و جانب ثان ، انها تفسير لمجموعة الظواهر السلوكية التي تعد الغرائز مدافعا عنها ، غير ان هذا الجانب اهمل من طرف علماء النفس التجريبيين لانه لا يحقق الفهم و لا التفسير ولا التنبوء و التي تعد اركانا للمنهج العلمي .(3)

---

(1) فاخر عاقل : علم النفس التربوي ، دار العلم للملايين ، بيروت ، ط4 . 1978 . ص 33 .

(2) محمد مصطفى زيدان ، احمد محمد عامر ، معجم مصطلحات علم النفس ، مرجع سابق ، ص . 94 .

(3) احمد زكي صالح " غريزة " ، معجم العلوم الاجتماعية . مراجعة ابراهيم مذكور . مرجع سابق ص . 437 .

وعليه يتضح ان الغرائز ليست مكتسبة وانما يزود بها الكائن عن طريق الوراثة . لكن التعبير عنها يتأثر بالبيئة الاجتماعية والثقافية التي تحدد لها مسالك التعبير واشكاله . وبينما الغريزة هي عبارة عن مثير داخلي يتولد عنه نشاط انفعالي يصاحب الغريزة نجد الحوافز عبارة عن مثيرات خارجية تؤثر في انفسنا دافعا واحدا او اكثر.[1]

2) الدافع (Motive)

هو عملية نفسية عضوية تحلل السلوك الصادر عن الفرد في فترة من الفترات تحليلا جزئيا من حيث وجهته ومن حيث شدته . انه حالة اختلال للتوازن النفسي والعضوي لدى الكائن تحدد سلوكه من حيث وجهته وشدته تحديدا جزئيا . ويتم بين منبهات او مواقف سابقة له تثيره واستجابات تالية له تتأثر به ، ويتضمن الدافع مفاهيم عديدة كالحافز والرغبة والاهتمام والحاجة.[2] اي انه اوسع من كل واحد منها .

ان الدافع هو " المنبه الذي يحفز الكائن الحي على السلوك والحركة لنيل اهدافه وغاياته .[3] ومنه كذلك نجد كلمة دافعية : التي تعني " مصطلحا عاما يستخدم للاشارة الى اي مبادأة تصدر عن فرد تكشف عن سلوك موجه نحو هدف ، وعندما يطبق هذا المصطلح على الانسان يصبح مفهوما سيكولوجيا اجتماعيا لا يمكن ان ينفصل عن تصور الفرد لذاته ، او عن ادواره ومراكزه الاجتماعية ووجوده في مجتمع وثقافة معينة".[4]

---

(1) منصور فهمي : ادارة الافراد والعلاقات الانسانية : دار الشعب ، القاهرة . ط 2 . 1976 ، ص 125 - 126 .

(2) مصطفى سويف " دافع " معجم العلوم الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 259 .

(3) البروفسور : دينكن ميشيل : ترجمة ومراجعة : احسان محمد الحسن . معجم علم الاجتماع ، دار الطليعة ، بيروت ، ط 1 . 1981 ، ص 148 .

(4) محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1979 ، ص 295 .

3) الحاجة (NEED)

هي كل ما يفتقر اليه الكائن حفاظا على حياته وجنسه . وهناك حاجات نفسية اجتماعية تبين علاقة الانسان مع غيره ، وهناك حاجات بيولوجية . ويرى احد الباحثين ان الحاجة ضد الضغط ويقصد بالضغط قوى المجتمع (العالم الخارجي) (1) التي تفرض على الكائن الحي مطالب معينة ؛ وهو من حيث ان كلا منهم يشكل قوة دافعة تدفع الكائن الحي الى الفعل ، هكذا يلاحظ التداخل بين مفاهيم الغريزة والدافع والحاجة .

على كل ، يبدو ان مفهوم الحاجات هو اكثرها قبولا وتداولا ، فلا بد من ارواء حاجات الفرد بقدر الامكان لانه بعدم اروائها يختل تكيفه تحت تأثير تطور البيئة التقني والثقافي . لقد وجد الانسان على هذه الارض وله حاجات ، وهذه الحاجات هي في تغير دائم وهي متنوعة ، فسيولوجية او نفسية او اجتماعية وتتحقق الحاجات عن طريق اندفاع الفرد للعمل من اجلها . (2)

ولذلك فان الفرد بهذه الحاجات يستطيع ان يتأقلم مع المجتمع نتيجة العلاقات التي يكونها معهم من اجل اشباعها مع جماعة الرفاق والعمل والدراسة وغيرها ، لانها تكسبه صفة " الاجتماعي " الذي هو ذاته حاجة يسعى الفرد لتحقيقها من خلال التفاعل مع المجتمع .

فاذا كان الانسان اساسا كتلة من القوى البيولوجية النفسية الدافعة ، فالمجتمع والثقافة تقومان بعمليات تهذيب وتعليم يطلق عليها اسم : الاشباع عن طريق المسالك (CHANNELS) فلكل ثقافة ومجتمع له وسائله في الاشباع الحاجات ، وبالتالي للتكيف مع المجتمع الذي يعيش فيه . اذ لا بد له من تحقيق رغبته الجنسية واشباع الحاجة الفسيولوجية كالطعام والشراب التي اطلق عليها " ماسلو " اسم الحاجات الافتقارية التي لابد من اشباعها اولا حتى يتجه الفرد الى الحاجات الاخرى الاسمى ، الحاجات الارتقائية ، كالحاجة للمحبة والحنان والظهور . (3) وسواء كانت الحاجات افتقارية او ارتقائية فلكل مجتمع مسالكه الخاصة التي ينبغي للفرد اتباعها في محاولته اشباع حاجاته وبالتالي تحقيق تكيفه .

---

(1) مصطفى زيور " حاجة " ، معجم العلوم الاجتماعية . مرجع سابق ، ص 223 .
(2) فاخر عاقل ، علم النفس التربوي ، مرجع سابق ، ص ، 391 - 392 .
(3) لمزيد من الاطلاع انظر ، المرجع السابق في الصفحات (ص ص ، 396 - 398)

4) الحافـــز (STIMULANT) :

يختلف مفهوم الحافز من معجم لاخر فنجده في بعض المعاجم يقصد به تحريض او تشجيع و معناه الاجنبي (INCETEMENT) اي يحث ، يحرض .[1] (INCITE) ونجد ايضا ان كلمة حافز يقصد بها (STIMULUS) اي حث واثار.[2] وفي معجم ثالث يقصد بالحافز الدافع الذي يحث المرء على فعل الشيء .[3] لكن عندما نعود الى الترجمات في القواميس المختلفة نجد تداخلا واضحا وعدم اتفاق بين المترجمين على المعـــــــنى .

اولا: فنجد مصطفى سويف[4] يضع كلمة حافز ترجمة لكلمة " DRIVE " بالانجليزيـــة و " MOBILE " في الفرنسية ، و يعطيه تعريفا فيزيولوجيا بأنه " حالة من التوتر النفسي الناجم عن تغيرات فسيولوجية معينة ، من شأنها ان تدفع الكائن الى القيام بسلوك معين (حركي غالبا) لانهاء حالة التوتر هذه . لكن هذا التعريف لا ينطبق ابدا على كلمة " INCENTIVE " في الصناعة ، لكنه يترجم " INCENTIVE " بمعنى باعث.[5] و يعتبره هدف السلوك المنطلق لخفض توترات الحوافز و الدوافع .

ثانيا: نجد نفس المؤلف يترجم كلمة دافع بالفرنسية " MOTIF " و بالانجليزية " MOTIVE " و يقول بأنه " عملية نفسية عضوية ، تفترض قيامها لدى الكائن ، لتعليل السلـــوك الصادر عنه في لحظة ما تعليلا جزئيا ، من حيث وجهته و شدته .[6]

لكن فاخر عاقل يترجم نفس الكلمة " حافز " و يقول بأنه اندفاع او الحاح للحصول على امر مستهدف و يشبهه بالدافع " DRIVE " الذي يختلف عنه بأنه لا مثير محدد له .[7]

ثالثا: كل هذه التعاريف لا تتفق مع المعنى المقصود في الصناعة و الذي هو " INCENTIVE " بالانجليزية و " STIMULANT " بالفرنسية، ويقصد به مكافأة لحث الفرد على انتاج او انجاز اكبر مما هو في العادة .

---

(1) جروان السابق: قاموس الاقتصاد (تجارة ، صناعة ، مالية ، قانون) ، ط 1 ، بيروت 1978 .
(2) جبور عبد النور: سهيل ادريس ، المنهل (فرنسي عربي) ، دار العلم للملايين ، ط/ 5 جانفي 1979 ، بيروت ، لبنان ، ص 978 .
(3) جبران مسعود : الرائد (معجم) المجلد الاول ، دار العلم للملايين ، بيروت ، ط/ 3 1978 ، ص 542 .
(4) معجم العلوم الاجتماعية (اطلب حافز)
(5) نفس المرجع السابق .
(6) نفس المرجع السابق / ص: 259 .
(7) فاخر عاقل : معجم علم النفس ، دار العلم للملايين ، بيروت ، 1977 . (اطلب MOTIVE) .

فاذا رجعنا الان الى مختلف التعاريف التي وردت في الكتب لنفس الكلمة و لنفس المعنى، نجد مايلـــي :ـ

أ ـ الحوافز هي : " الامكانيات المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص والتي يمكن الحصول عليها و استخدامها لتحويض الفقر في اشباع حاجاته. (1)

ان هذا التعريف يوءكد على العلاقة القائمة بين ما يحصل عليه المرء من بيئته سواء كان ماديا اوغير ذلك ، و اشباع الحاجات.

ب ـ بينما يعرفها آخر بأنها عبارة عن " مجموعة العوامل التي تعمل على اثارة تلك القوى الحركية في الانسان التي توءثر على سلوكه و تصرفاته. (2) و هذا التعريف يعطي الاهمية للقوى التي تدفع الانسان الى التحرك ، و التي تتحرك اثار في سلوكـــه ، مايقوله و ما يفعله .

ج ـ كما يعرفها عالم ثالث بأنها " مجموعة القيم المادية و المعنوية الممنوحة للعمــال في قطاع معين و التي تشبع الحاجة لديهم و ترسلهم الى سلوك معين. (3) يعود هذا التعريف الى مفهوم الحاجة و يعتبر الحافز شيئا ماديا او معنويا يشبع حاجة ، وعليه فهو يقترب من التعريف الاول المذكور سابقا ، لكنه يركز على العمال .

د ـ و يستمر مفهوم الحاجات في البروز في تعاريف اخرى ، مثلا نجد ان " مايـــيـر" يقول ان الحافز هو "الشيىء الذى يشبع حاجة من الحاجات للانسان " و هـــذا التعريف له علاقة بتعريف " شارل ارجرز " الذي يعرف الحوافز بأنها تعـــني " اشباع حاجات العامل او رغباته او امنياته و اماله" (4)

اذا تركنا جانبا هذه الجوانب العامة من التعاريف نجد ان بعض التعاريف الاخرى تتخذ طابعا اكثر خصوصية و ارتباطا بالمصنع .

هـ ـ فهناك من يعرف الحوافز بأنها " مجموعة الاجراءات و النظم التي تطبق على جماعة من العاملين بغرض اثارة الرغبة لديهم في الاستمرار في القيام بالعمل بكفاءة. (5)

---

(1) علي السلمي : ادارة الافراد لرفع الكفاءة الانتاجية ، دار المعارف ، بمصر ، القاهرة (بدون تاريخ) ، : 346 .

(2) منصور فهمي : ادارة الافراد و العلاقات الانسانية : مرجع سابق ، ص 125 .

(3) صلاح الشنواني : ادارة الافراد والعلاقات الانسانية، دار النهضة العربية ، بيروت 1970 ، ... 420 .

(4) نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة و القطاع العام ، دار النهضــة العربية ، القاهرة ، 1978 ، ص ص 20 ـ 21 .

(5) نفس المرجع السابق ، ص 19 .

هكذا نلاحظ ان هذا التعريف يمثل تنظيما خاصا يثير رغبة العمال لرفع مستوى المرد ود عندهم .

و ـ ونجد فكرة التحريك للرغبات لرفع مستوى (الاداء) المرد ود تظهر في التعريف الذي يتضمن ان الحوافز هي " مجموعة العوامل التي تهيئها الادارة للعاملين لتحريك قدراتهم الانسانية ، بما يزيد من كفاءة ادائهم لاعمالهم ، على نحو اكبر وافضل ، وهذا بالشكل الذي يحقق لهم اهدافهم وحاجاتهم ورغباتهم ".(1)

ز ـ وفي آخر المطاف نجد التعريف الذي يقول ان الحوافز هي " العوامل التي توجه سلوك الناس وتحدد اتجاهاتهم ".(2)

في هذا التعريف يعود صاحبه الى فكرة التأثير على سلوك الناس عامة ، لكنه يدخل الاتجاهات في الموضوع . والخلاصة يمكن القول ان التعاريف الواردة في ادبيات الباحثين :ـ

1) تتفق كلها على مسألة التأثير في سلوك العاملين .
2) اكثرها يؤكد وجود الدافع او الحاجة واشباعها بشكل او بآخر .
3) وبعضها الاخر يشير بوضوح الى تحسين المرد ود او كفاءة العامل او انماط ادائه لعمله .

4) انها كلها تشير مباشرة او بصورة غير مباشرة ، الى ان الحوافز تشمل شيئا ماديا يعطى للعمال لان لهم رغبة او أمل بالحصول عليه او انهم يحتاجونه ، او شيئا معنويا اجراء ، عامل " FACTOR " ، نظام قانون الخ . . . ايضا يقوم بنفس الوظيفة . هكذا يمكن لنا ان نضع تعريفا اجرائيا نقبل به ونستعمله في هذا البحث بأن :ـ
الحافز شيئ مادي ملموس او معنوي غير ملموس يشبع حاجة (دافع ـ غريزة) بصورة مباشرة اوغير مباشرة ، وهدفه تحسين الاداء . من جهة اخرى ، فيما ان المسالك التي يتم بها الاشباع تختلف من مجتمع الى آخر ، لذلك يمكن احيانا ان ما يعتبر حافزا بالنسبة لعامل امريكي لا يعتبر كذلك بالنسبة لعامل جزائري .
فالعامل الجزائري قد يكون بحاجة الى تحسين مستواه المالي اكثر مما هو بحاجة لحفلات ترفيهية . وربما يكون الامريكي على العكس اي ان ما يعتبر حافزا هنا ليس بالضرورة ان يعتبر حافزا هناك .

---

(1) نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام ، مرجع سابق ، ص 22 .

(2) رستم كمال لطفي : شرح نظام العاملين في القطاع العام ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ط / 1 ، القاهرة ، 1966 ، ص ، 179 .

لكن الامر الهام في هذه المسألة هو ان هذا الحافز يشبع الحاجة كما تبدو بالنسبة لصاحبها . فلقد اشرنا قبلا الى ان الانسان له مسالك معينة تشكلت بالثقافة والتربية تشبع بها حاجاته (غرائزه ودوافعه وحوافزه) . وتتغير هذه المسالك من مجتمع الى آخر ومن طرف الى اخر بالنسبة للفرد مثلا ، فاذا عدنا الى "ماسلو" نجد ان للانسان حاجات افتقارية وارتقائية مثلا . وانه لا يفكر بالارتقائية الا اذا اشبع الافتقارية اولا ولذلك فالحافز ، عندما يكون الفرد في المرحلة الافتقارية (حتى يصبح حافزا فعلا) ينبغي ان يرتبط بحاجة افتقارية كالطعام والشراب او غير ذلك ، فلا يمكن ان نتصور حافزا من النوع الارتقائي لشخص في وضع افتقاري ، كما لا يمكن توقع تحسين الاداء في هذه الحالة .

بعد هذا العرض الموجز ، ننتقل الان الى بحث الحوافز في العمل الصناعي ، اننا نريد الاجابة على السؤال : ماهي انواع الحوافز السائدة في مجتمع المصنع ؟ ثم نتبع ذلك بدراسة بعض نظريات الحوافز .

ب - الحوافز في العمل (انواعها)

يوجد نوعان رئيسيان للحوافز في مجتمع المصنع : المادية وغير المادية وكلاهما تهدف الى زيادة اداء العامل كما [illegible] وانوعا .

ان الحوافز المادية مثل زيادة المرتبات والمكافآت المالية والعلاج والمواصلات والحصول على نسبة معينة من الارباح الخ .. . والحوافز غير المادية مثل الترقيات في العمل واللوحات الشرفية والاجازات والمعاملات الحسنة والشعور بالاعتزاز والرضا نتيجة القيام بعمل وجعل الشخص موضع ثقة .[1] فضلا عن خطابات الشكر والمكافآت التي تكاد لا تخلو مؤسسة من استعمالها كلها او بعض منها .

غير ان باحثين آخرين ينحون منحى آخر فيقسمون الحوافز الى ايجابية اي كوسيلة لاشباع الدافع ، او سلبية وهي التي تشمل انواع التهديد والعقاب.[2] اي ان هذا التقسيم يؤكد على البعد الذي يتضمن دفع العامل الى العمل ، الى مزيد من بذل الجهد وذلك باشباع حاجاته او بمعاقبته ، ذلك لان بعض الافراد قد لا يستجيبون للحوافز الايجابية ، لذلك لابد من الاستعانة بوسائل أخرى .

---

(1) عبد المجيد عبد الرحيم : علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ط 1 . 1975 ، [illegible] 121 - 122 .

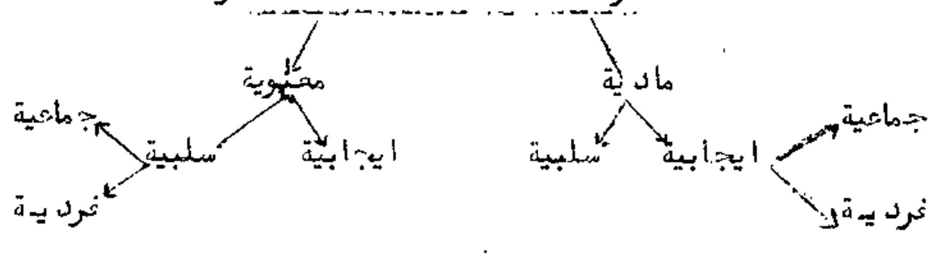
(2) منصور فهمي : ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، مرجع سابق ، ص 122 - 129 .

لكن باحثا آخر ، يدخل بعدا آخر الى الموضوع : انه البعد الفردي الجماعي ، ،هكذا يصبح لدينا :

1) حوافز مادية ايجابية فردية مثل ربط الاجر بالانتاج ، يزيد الاجر كلما زاد الانتاج .
2) حوافز مادية ايجابية جماعية مثل المشاركة في الارباح من طرف عمال المصنع .
3) حوافز مادية سلبية فردية مثل الخصم من المرتبات اذا اخطأ العامل وذلك بعد جزاء له نتيجة عمل قدمه .
4) حوافز مادية سلبية جماعية مثل الحرمان من المكافآت وتعويضها بالجزاءات والعقوبات في العمل وابسطها التأنيب .

اما بالنسبة للحوافز المعنوية فيقسمها الى حوافز معنوية سلبية واخرى ايجابية كذلك :

1) حوافز معنوية ايجابية فردية : كاعتراف الادارة بالمجهود الذي يقدمه العامل .
2) حوافز معنوية ايجابية جماعية : كالعلاقة الطيبة بين افراد العمل في المصنع وتكوين علاقات صداقة معهم .
3) حوافز معنوية سلبية فردية : كالانذار المقدم للعمال سواء كان الانذار كتابيا او شفاهيا .
4) حوافز معنوية سلبية جماعية : كالحرمان من الانشطة المتعددة بالمؤسسة (1) وبذلك يمكن ان نقبل الخطاطة التالية :



كما ان عالما آخر يقسم الحوافز الى : حوافز كامنة في اداء العمل واخرى خارجية ، " فالحوافز الكامنة في اداء العمل قد يكون مصدرها طبيعة النشاط المطلوب اداءه في العمل ، فقد يكون سلوك الاداء نفسه مصدر سعادة للفرد ، مثل انشطة الاتصال بالعملاء والحديث معهم والتعرف عليهم وما يحويه من تفاعلات .

---

(1) ابراهيم الغمري : الادارة (دراسة نظرية تطبيقية) دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية ، 1978 ، ص. 358.

اما الحوافز الخارجية ، فهي تلك التي يحصل عليها الفرد من البيئة الخارجية المحيطة بأداء العمل مثل الاجور و المكافآت، و الترقية ، و الظروف التي يؤدى فيها العمل ... او العلاقة مع الزملاء ، انها تمثل عوائد يحصل عليها الفرد ليس من اداء العمل ذاته ... و انما من مصادر خارجية" (1)

يمكن ان نلخص ما مر بنا كالتالي :

1) ان الحوافز اساسا مفهوم يرتبط بالحاجات و اشباعها ، باعتبار الحاجات اصطلاح واسع قد يعني رغبة ، امل ، امنية أو اي شيء له اساس غريزي ، و مكتسب .

2) ان الحوافز اساسا اما مادية ملموسة او معنوية غير ملموسة ، و هي بذلك تحتم ... مبدأ الحاجات الافتقارية و الحاجات الارتقائية ، و تهدف الى تحسين الاداء في العمل نوعا و/او كما . و انه لكي نحفز العمال يجب علينا ان نحررهم من اتخاذ المسؤوليات (حاجات الاكتفاء) و يقومون بأعمال يستطيعون فيها الخلق و الابداع (اي حاجات الابداع) . (2)

3) يمكن القول بكثير من اليقين انه لا توجد مؤسسة اجتماعية لا تلجأ الى استعمال الحوافز بشكل او بآخر ، لكن اشكالية الحوافز تتطلب بحثها كنظرية و محاولة ربطها بالنظام الاجتماعي السائد ، و ذلك لان المؤسسة الصناعية هي في الغالب جزء من مجموع النظام و الثقافة السائدين. هذا هو الموضوع الذي نركز عليه الان .

ب - نظريات الحوافز :

توجد سبع نظريات مختلفة تعالج موضوع الحوافز ، وكما سنلاحظ ان اكثرها يرتكز على دراسات امبيريقية في البلدان الرأسمالية حول مسألة زيادة الانتاج و العوامل المؤدية اليه .

1) النظرية الكلاسيكية : صاحبها فريدريك تايلور " F. TAYLOR "

ظهرت نتيجة التطور لمبادئ الادارة العلمية في اواخر القرن التاسع عشر ، وقد حاول "تايلور" فيها تحديد الاسس العلمية و القيم المادية التي تساعد الادارة في زيادة الانتاج بأقل جهد مفترضا :

---

(1) احمد صقر عاشور: ادارة القوى العاملة (الاسس السلوكية و ادوات البحث التطبيقي) ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، 1983 ، ص ص 105 - 106 .

(2) Alex Mucchielli : les Motivations (que sais-je) Puf. 1er Editions Paris 1981. P.P. 7 - 8

أولا : ان تطبيق الاساليب العلمية في العمل يوءدي الى الكفاية الصناعية في الانتاج .

ثانيا : ان تطبيق الحوافز النقدية (المادية ايضا) يزيد من الانتاج بمجهود وزمن اقل موضحا بأن الاهداف النقدية هي الاساس لحث العمال على زيادة الانتاج . ولذا فان نظرية "تايلور" للحوافز كانت تهدف الى وضع نظام الاجور التشجيعية للعامل ليزيد في الانتاج ، اذ ان كل زيادة في الاجر تتبعها زيادة في الانتاجية ، بمعنى ان الانتاج الاعلى يقابله الاجر الاعلى .

غير ان هناك من عاب على تايلور ذلك لانهم ظنوا ان هذا الحافز النقدي يتعلق بفترة قصيرة فقط ولذلك لابد من استخدام حوافز اخرى غير مادية . كما ان تايلور بهذه الطريقة اصبح لا يفرق بين العامل والالة ، وهذا غير مقبول ، كما انه لا يمكن الحد من حرية الانسان بأن تخطط الادارة للعامل وعليه ان ينفذ ، ومن ذلك كله يتبدى لنا بأن هذه النظرية قد تجاهلت تماما انسانية الانسان .(1) كما تجاهلت النقابة .

2) نظرية الحاجات لماسلو ابراهام Abrehan Maslow :

وهي لا تخرج عن اطار الهدف المعين بأن للانسان حاجات متعددة وان عددها (5) حاجات مرتبة كالتالي :

1- الحاجات الفسيولوجية (الجسمية) وهي الحاجات الاساسية للعنصر البشري مثال الانسان عندما يشعر بالجوع فان الطعام هو الذي يشغل باله .

2- حاجات الحماية والطمأنينة والامن : وهذه الحاجات يحققها الانسان عن طريق عمله وقيمه الدينية والروحية التي يؤمن بها .

3- الحاجات الاجتماعية : كالانتماء والتعاون ، وتكوين علاقات مع الاخرين ليوءدي ذلك الى رضاء الفرد عند تحقيق هذه الشروط .

4) الحاجة للتقدير : اذ يسعى الفرد (الانسان) لتأكيد احترام الذات والرغبة في القبول الاجتماعي له .

5) الحاجة الى الانجاز : يسعى الفرد هنا في تحقيق ذاته والشعور بالانجاز .(2)

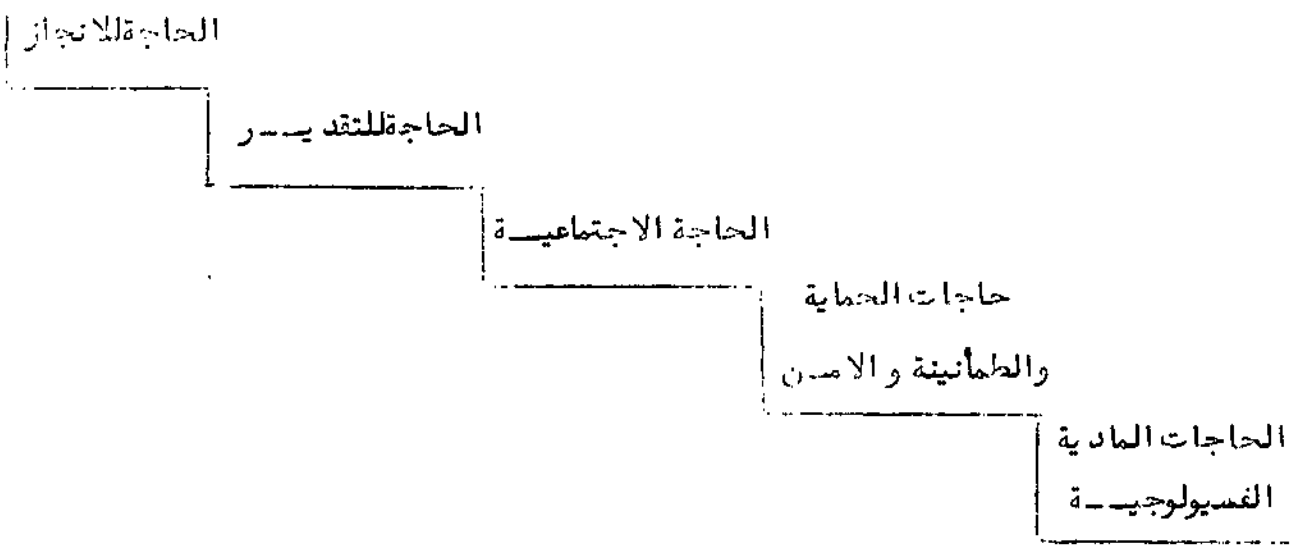
وهذه الحاجات مرتبطة في تسلسل هرمي ولها اهمية تصاعدية ، بمعنى ان الانسان يهتم باشباع الحاجة الأهم والاقوى قبل ان تأتي الحاجة الموالية وعند الانتهاء من اشباع الاولى يتم الانتقال الى التالية ليصل الى قمة الهرم .

---

(1) نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين في الحكومة والقطاع العام ، مرجع سابق ، ص ص 30 - 33 .

(2) نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام . مرجع سابق ، ص ص 34 . 35 .

كما اشرنا الى ذلك قبلا . يمكن تصوير هذه الحاجات و ترتيبها كالتالي : ـ



تمثل الحاجات المادية عند ماسلو " Maslow " 80 % من مجموع الحاجات لانها اكثر الحاجات . و يتم اشباع الحاجات بطريق سوي و بناء او معقد وغير سوي و اي محاولة تعترض اشباع هذه الحاجات تعد تهديدا سيكولوجيا للفرد .

وكما هو معلوم فان جوهر نظرية "ماسلو" يعتمد على ترتيبها للحاجات بحسب الاولوية للفرد . ولا تفسر الحفز الانساني بوضوح ومع ذلك فان مساهمتها تعد اساسية و بداية لفهم التحفيز لدى الافراد .(1)

و يعاب على "ماسلو" ان هذا التسلسل الذي اتبعه لا يتفق و ظروف الناس . اذ للانسان حاجات متعددة في وقت واحد او ربما لا يحصل الفرد على اشباع حاجة هامة لديه فينتقل الى اخرى من مستوى آخر و هكذا ، كالمجاهد الذي يضحي بالحاجة الى الاطمئنان بحاجة اخرى اقل ، مثل الانجاز و احراز النصر لوطنه . كذلك فالفرد لا تحركه حاجة واحدة و انما تحفزه حاجات متعددة و ترتبط مع بعضها و ليس شرطا ان تكون تصاعدية كما يرى "ماسلو".(2)

---

(1) فؤاد الشيخ سالم وآخرون: المفاهيم الادارية الحديثة ، مطبعة الصفدي ، ط. 2 عمان ، الاردن 1985 ، ص193.

(2) نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين في الحكومة و القطاع العام ، مرجع سابق ، ... ، 36 ـ 39 .

لكن الامر يتعلق كما يبد و بترتيب و قوة هذه الحاجات بحسب الاوقات المختلفة ، ان فكرة الحاجات، و د وربما يكاد يكون حقيقة علمية لا اختلاف على تأثيرها في الحياة الفرد يـــة و الاجتماعيـــــــــة .

3) نظريتا (XX) و (Y) ل " د وجلاس ماجرجور " "Macgregor" .

تركز على معاملة الافراد و تبسيط العمليات الادارية و تحسين الرقابة و تداويــــر طرقها و التي بالتالي لها عادة تأثيرا عكسيا على العملية التحضيرية . و قد لاحظ صاحب النظرية نتيجة اتصاله بعدد كبير من المد يرين بأن هناك فئتين من المد يرين :

الاولى : و يطلق عليها نظرية (X) ، و تنظر للعامل بأنه من طبعه كسول، و لا يحب العمل و لا تهمه المنظمة و همه هو ذاته فقط . و هو شخص لا يريد العمل بطبيعته ، فكـــــل هذه الافتراضات تتطلب من الادارة توجيه هذه الطاقات من الافراد و تحفيزها و رقابـــة افعالها و محاولة تغيير سلوكهم بما يوافق حاجات المنظمة . وعلى الادارة في ذلك استعمال عملية القوة و التشديد في التوجيه و مراقبة مباشرة و محكمة للعمال ، و هذه هي فلسفـــة الضغط او ما يسمى بنظرية (X) .

الثانية : و يطلق عليها نظرية (Y) ، و تختلف عن الاولى تماما لانها تنظر الى العامل على انه كفء و قادر على العمل و مسؤول و يسعى لتحقيق اهداف المنظمة . و لذلـــك فان مسؤولية الادارة هي خلق الظروف الملائمة التي تجعل الافراد اكثر قدرة على تحقيق الاهداف . و لذلك لا تراقبهم الادارة مباشرة و تعطيهم الحرية الكافية لاشباع حاجاتهم و تحقيق ذاتهم و اتباع مبدأ اللامركزية و مشاركة الافراد في اتخاذ القرارات وغير ذلـــك مما يقرب بين هدفي الفرد و اهداف المنظمة التي ينتمي اليها . و معنى ذلك ان الفـرد يعد مقيما نفسه بنفسه لانه قام بوضع الاهداف التي يسعى لتحقيقها ، و هذا ما تستنــد اليه الفلسفة الادارية .

و يلاحظ ان افتراضات النظريتين مختلفة تماما ، و ان واقع الحياة عكس ذلـــــك فلا بد و ان توجد منطقة وسط بين الفئتين . لاننا قد نجد افرادا يميلون بعض الشيء الى نظرية (X) او الى نظرية (Y) و لكن ليس بالضرورة ميلهم الى احدى هاتين النظريتين .

كذلك فقد تجاهل " ماجرجور " اسلوب القيادة الفعالة اذ القائد يستطيــع ان يغير اسلوبه بما يوافق طبيعة الموقف الذي يواجهه و طبيعة المرؤوسين ، وفي هذه الحالة قد يتبع القائد اسلوب احدى النظريتين او اسلوبا منها وهو قائد فعال في هـذه الحالات . (1)

---

(1) نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة و القطاع العام . مرجع سابق ، 43 + 40 .

4) نظرية العلاقات الانسانية : صاحبها التون مايو I. MAYO .

ان مدرسة العلاقات الانسانية هي امريكية الاصل وعلى رأسها كل من مايو و ... ومان، وغيرهم من علماء النفس الاجتماعيين . و اليهم المدرسة التفاعلية (INTERACTONNISTE والتي اكدت على العلاقات الانسانية غير الرسمية . ان التمايز بين البرنامج و السلوك الحقيقي ، يظهر من خلال الصراعات مع الرسمية ، و نبحث عن تفسيرها من خلال تزايد الحاجيات و تداخل الحوافز في العمل . هذا وان المعالجة المقترحة هي سياسة مؤسسة على تحقيق الحاجيات التي يخلقها العمل .(1)

تنطلق مدرسة العلاقات الانسانية من مفهوم اعتبار الانسان كائنا اجتماعيا ، وتلعب العلاقات مع الاخرين دورا في سلوكه واتجاهاته . وقد بدأت اسس هذه النظرية . بمصانع هاوثورن بمدينة شيكاغو بالولايات المتحدة الامريكية على شكل تجربة لمعرفة الاثار المادية للظروف . بدأ " التون مايو" وزملاؤه في حل هذا المشكل بداية من سنة 1927 ، وعرفوا العلاقة بين الانتاجية من ناحية و ظروف العمال المادية من اجر و اضاءة و ايام العطلات و فترات الراحة من ناحية اخرى ، وقد اثبتت هذه التجارب ان العلاقة بينهما ليست هي العامل المؤثر على الكفاية الانتاجية .

وقام "مايو" بالبحث عن عوامل أخرى تكون قد أدت الى تقييد الانتاج واوضحت النتائج النهائية على ان هناك تنظيما آخر غير رسمي يتبع التنظيم الرسمي . وعليه فان الاجور و المكافآت و ظروف العمل المادية الاخرى وان كانت مؤثرة على الكفاية الا انها لم تكن المحرك الاساسي لحوافز العمل ، بل كانت الجماعات غير الرسمية وهي تلك الجماعات الصغيرة التي تعمل معا لفترة معينة . وقد تكون بينها مجموعة من الاراء و الاتجاهات ، وبالتالي الانتماء اليها والالتزام بها هما المحرك الاساسي لهذه الحوافز ، لذلك فيتمايز اهداف الجماعة غير الرسمية مع التنظيم الرسمي برزت هذه الجماعة كمحدد اساسي لاتجاهات العمال و محركا لدوافعهم و ادائهم ، وعليه فقد ابرزت لنا هذه الدراسات ما يسمى بمفهوم الرجل الاجتماعي و الذي يناقض تماما مفهوم الرجل الاقتصادي .

---

(1) A. Touraine , présentation de F. Balle Encyclopedie de la Sociologie le prés nt en question librairie , larousse, Pais 1975 P. 198

وبانتهاء تجارب هاوثورن بدأت الافكار تتبلور بصورة اكثر انتظاما موضحة انتشار فكرة العلاقات الانسانية كنظرية للحوافز . من اهمها دراسات (رنسيس ليكرت) الــــذي يرى ان مفهوم المنظمة يرتكز على امرين :

الاول : المنظمة نظام اجتماعي يتكون من مجموعات من الافراد .
الثاني : يربط هذه الوحدات الانسانية ببعضها افراد هم المدير والمشرف ومن شأنهم ، اذ الجميع يسعى الى تحقيق اهداف مشتركة وهذا لا يتأتى الا بالعلاقة بين الرئيس او المشرف ومرؤوسيه .
يلاحظ ان هذه المدرسة قد اظهرت الاهمية الحيوية للجانب الانساني اذ الافراد لهم آمال وطموحات واهداف يريدون اشباعها وتحقيقها . (1)

5) نظرية التوقع والتفضيل .

واضعها هو العالم " فيكتور فروم : Victor vroom عام 1964 وتعتبر نظرية مهمة جدا في تفسير الحفز لدى الافراد . وهي في جوهرها تشير الى الميل والرغبة الى العمل بطريقة تعتمد على قوة التوقع بأن العمل او التصرف الذي يقوم به العامل ستتبعه نتائج معينة كما انها تعتمد على رغبة الفرد في تلك النتائج . (2)
لقد وضح "فروم" بأن هناك تفسيرا وفهما للحوافز يدفع سلوك الفرد وتشكيلـــه بناء على فرضيتين :-

الاولى : الفرد يفضل النشاط الذي يعود عليه بالنفع العميم .
الثاني : يجب اعتماد : أ- الغايات والرغبات التي يسعى الفرد الى تحقيقها .
ب- اعتقاده بأن النشاط الذي اختاره هو الذي يحقق له رغباته وغاياته ، اذ كلما زادت درجة اعتقاد الفرد بأن زيادة الانتاج هي الوسيلة للحصول على الزيادة في الاجر كان ذلك هو الحافز الرئيسي .
ويضع "فروم" عدة تفسيرات لسلوك الافراد في ميدان العمل :

1- يرتكز سلوك الفرد على المنفعة الشخصية العائدة عليه بالمنفعة .
2- اختيار الفرد لنشاط معين يعد واحدا من بدائل انشطتهم .
3- يرتكز الاختيار على اعتقاد الفرد ان النشاط المختار هو الطريق المحتمل لتحقيق اهدافه .
4- تلعب التوقعات دورها في اتخاذ الفرد لقراره .

---

(1) نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام ، مرجع سابق ، ص . 44 - 48 .
(2) فؤاد الشيخ سالم وآخرون : المفاهيم الادارية الحديثة ، مرجع سابق ، ص : 195 .

ولذلك فان "فروم" يقيم نظريته على ثلاثة مفاهيم هي : القيمة ، و التوقع ، و القوة .
و من مميزات هذه النظرية ان سلوك الفرد لا يتحدد بحافز واحد بل بالعديد من الحوافز في نفس الوقت و يختار منها اي الحوافز الاكثر اشباعا لحاجاته ، كما اوضحت الفارق بين قيمة الحافز واحتمال تحقيقه ، ويؤخذ على هذه النظرية بأنها لا تعطي نمطا عاما لسلوك الافراد تجاه أعمالهم مما يمثل صعوبة في تطبيق هذه الحوافز عمليا .(1)

6) نظرية العاملين (المتغيرين) صاحبها فرديريك هيرزبرغ Frédérick Herzberg

اذ تعتبر مشابهة بصورة كبيرة لنظرية "ماسلو". وقد اجراها على مجموعة من المهندسين و المديرين .(2) وقد قام "هرزبرغ" بدراسة ميدانية و اثبت ان هناك دوافع حقيقية هي بدورها تؤدي الى الشعور بالرضا في ميدان ان الوظيفة اضافة الى تطور في مستوى الاداء كالاعتراف والعمل و المسؤولية الخ . . .(3)

وقد ركزت الدراسة على معرفة اتجاه هؤلاء المهندسين و المحاسبين لمعرفـــة اتجاههم نحو العمل ، من البيانات التي جمعت من هذه الدراسة ، بنوا افتراضاتهم العملية حول الحوافز التي تشكل و تدفع السلوك الانساني في بيئة العمل .

واوضح "هيرزبرغ" ان لكل فرد مجموعتين مختلفتين من الاحتياجات الانسانية غالبـا ماتكون لها استقلالية عن بعضها . و احيانا عندما يشعر الفرد برضاء نحو عمله فان هذا الرضا يعود الى العمل ذاته . وقد اطلق على المجموعة الاولى من الحاجات الانسانيـة العوامل البيئية او الصحية و يدخل فيها عدة عوامل هي سياسة الادارة ــ العلاقات بين الافراد ــ الاشراف ــ ظروف العمل المادية ــ النقود ــ الامان-مكانة الفـــــــــــرد .

اطلق على المجموعة الثانية : العوامل الحافزة لانها تحرك العامل و تزيـــد من نشاطه و تحقق الاداء . و يدخل فيها عدة عوامل هي الانجاز ــ تحديات العمـــل ــ التقدير او اعتراف الادارة بالانجاز . زيادة المسؤولية ــ التقدم و التنمية الذاتية ــ الترقية .

---

(1) نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة و القطاع العام: مرجع سابق، ص ص : 49 . 52 .

(2) فؤاد الشيخ سالم وآخرون : المفاهيم الادارية الحديثة : مرجع سابق ، ص 193 .

(3) على محمود عبد الرحيم " "الجوانب السلوكية للموازنات التخطيطية"

مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، العدد الاول ، المجلـــد الثالث عشر ، ربيع 1405/ 1985 . ص ص: 93 ــ 94 .

و يؤخذ على هذه النظرية انها اجرت تفرقة شكلية بين مجموعتين من العوامـــــل المؤثرة على الاداء الانساني للافراد وحوافزهم ، كذلك الافتراضات التي بناهـــــا على المهندسين والمحاسبين بما تشكيله في نظريته لتفسير حوافز السلوك الانسانـــي ولا يمكن تعميم نتائجها عليهم.(1)

7) نظرية الانجاز : واضعها دانيد ماكلاند "Mcchelland" الذي اوضح

ان مساهمته هنا في عملية التحفيز تتلخص في ثلاث انواع للحاجات تعتبر اساسية : هي الحاجة الى الانتماء والحاجة للتحصيل واخيرا الحاجة للسلطة.(2) وهي تمثـــل بحق نظرية للتحفيز والدافع لانها اوجدت ارتباطا لدافع الانجاز بالرغبة في التجديد والتحدي والابتكار.(3) وقد بين ان الحافز على الانجاز له مستويين حسب نظريته :

أ ـ مستوى الطموح   ب ـ مستوى الاداء .

والحافز على الانجاز هو الفرق بين هذين المستويين الاثنين . تمثـــل : النجاح في الماضي من شأنه تحفيز الفرد على وضع مستوى طموحه مستقبلا ، ومن العوامل التي تؤثر على مستوى طموح الفرد والقدرات الفردية سواء كانت موروثة او مكتسبة ، فالافراد مختلفون من حيث ما يملكونه من قدرات.

يلاحظ بان هذه النظرية تأخذ في الاعتبار الفروق الفردية بين الافراد كما تضمــن الاداري والمشرف على حث العمال على الارتفاع بمستوى الاداء الانساني . ويؤخـــذ عليها ايضا بانها ركزت على الحافز على الانجاز وتجاهلت باقي الحوافز الاخرى .

ان سلوك الفرد تحركه حوافز عديدة وليس حافزا واحدا مما يمثل موقفا متطرفـــا يجعل من هذه النظرية حالة خاصة في نظريات الحوافز.(4)

---

(1) نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام ، مرجع سابق ص ص 52 ـ 55.

(2) فؤاد الشيخ سالم وآخرون : المفاهيم الادارية الحديثة ، مرجع سابق ، ص 197.

(3) علي محمود عبد الرحيم : الجوانب السلوكية للموازنات التخطيطية ، مرجع سابـــق ص 94 .

(4) نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام : مرجع سابق ص ص 56 ـ 60.

الى هنا نكون قد اخذنا لمحة مفصلة عن معنى الحوافز و الاساس الذي نستند اليه ، وعن النظريات الرئيسية التي توجهها في المجتمعات الرأسمالية . و يمكن ان نستقرئ مما مر مايلــــــــــي : ـ

أ ـ ان الحوافز سواء كانت موجهة لفرد او لجماعة هي اما من طبيعة مادية او معنوية و تتخذ سبيلين " الترغيب " باشباع الحاجة بمختلف الاشكال او " الترهيب" بالعقاب بمختلف اشكاله .

ب ـ انه جرت محاولة لارجاع " Reduce " الحوافز الى مجموعة صغيرة من الانــواع ، و هذا شأن البحوث النظرية (لكن لها اساس امبيريقي) . و هي في الغالب تختــــــار عددا من الحوافز و تؤكد عليه : الاجر المرتفع كما في حالة "تايلور" ، العلاقة الانسانيـــــة عند "مايو" ، القيمة و التوقع و القوة عند "فروم" ، الانجاز عند "ماكلاند" الخ . . . و هي كلهـــــا محاولات لاستقراء ناحية معينة .

ج ـ اننا لا نستطيع ان نبت في افضل هذه النظريات و لا نستطيع ان نقول سلفا ان احداهــا اكثر قبولا من الاخرى او اقرب التصاقا بالواقع الجزائري . . لذا لابد من دراسة هذا الواقع حتى نستطيع ان نتلمس الاجابة .

الفصل الثالث :

الحوافز في العمل الصناعي

أ ـ حوافز العمل في المجتمع الرأسمالي .

ب ـ حوافز العمل في المجتمع الاشتراكي .

جـ ـ حوافز العمل في العالم الثالث .

/ الفصل الثالث /

الحوافز في العمل الصناعي

أ - حوافز العمل في المجتمع الرأسمالي :

يختلف نظام الحوافز باختلاف النظام الاقتصادي السائد في المجتمعات ، فمثلا في النظام الرأسمالي تسود الملكية الفردية لوسائل الانتاج ، و يسود نظام الانتاج الكبير ورغبة صاحب المال في الربح . من ذلك تتضح نظرة هؤلاء الى القوى العاملة بأنها نظرة اقتصادية باعتبارها وسيلة للانتاج تخدم مصالحها الخاصة . وعليه كانت الحوافز تعطى للعامل في صورة مالية و ذلك لتدفعه الى بذل اقصى جهوده لزيادة الانتاج واثارة التنافس بين العمال . غير ان هذا الاسلوب من الحوافز لم ينجح خاصة اثناء الازمة الاقتصادية الكبرى لان الحكومة كانت تضمن للعمال و لو كانوا متعطلين عن العمل حدا ادنى من الاجر . ولذلك تغيرت النظرة الى الحوافز بعد الحرب العالمية الثانية و اعتبر العامل كائنا اجتماعيا و ليس مجرد وسيلة للانتاج فقط ، و ان الحوافز تعطى له لتشجيعه بتقدير رؤسائه لما يقدمه من عمل .(1)

لا شك ان اكثر الدراسات التي بين ايدينا وضعت في مجتمعات رأسمالية لذا فهي موجهة بأيديولوجية رأسمالية تؤكد على الربح و المبادرة الفردية و المصلحة الشخصية واعتبار العامل وسيلة كما سبق الاشارة لذلك . و يمكن تلخيصها كالتالي(2) :-

1) ربط الفائدة والاجور بالارباح .
2) تسريح العمال اذا لم يربح المصنع .
3) المشاريع الفردية ؛
4) تحديد قوانين لحماية العامل تختلف بحسب المجتمعات و الظروف .

ب - حوافز العمل في المجتمع الاشتراكي :

يختلف نظام العمل في الاشتراكية بأنه ينطلق من ثلاث نقاط اساسية : -

1) ان العمل هو نشاط ذو قيمة جماعية " Collective valeur " بمعنى ان أدوات الانتاج هي ملك لمجموع المجتمع فالعمل اذن هو لمجموع المجتمع و ليس للفرد نفسه اولفئة معينة

---

(1) عبد المجيد عبد الرحيم : علم الاجتماع الصناعي ، مرجع سابق ، ص ، 122 .

(2) انظر : صالح بيومي : حوافز الانتاج في الصناعة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص . 36 - 37 .

2) ان العمل و بالتالي الانتاج لا يقرره قانون العرض و الطلب على السلع المنتجة و انما تقرره حاجات المجتمع . فعمل العامل و بالتالي اجره و/او امكاناته لا تعتمد على العرض و الطلب على عمله و انما تقررها سياسة تتبع المفهوم الجماعي للملكية و العمل ايضا .

3) ان هدف النظام الاشتراكي هو تحقيق القاعدة من كل حسب قدرته و لكل حسب حاجته اي ان مقدار ما ينبغي ان يقدمه العامل يتقرر بامكانياته ، لكن مقدار ما يتقاضاه فيكون بحسب حاجتـــــه .

و رغم ان هذه القاعدة غير مطبقة في الوقت الحاضر و ذلك لان القاعدة الاخرى لكل حسب عمله ، هي الاكثر انتشارا .

بعد هذا التصور المقتضب للعمل و الاجور ، نلاحظ ان انظمة العمل في البلدان الاشتراكية مرت بعدد من التطورات في اتجاه البحث عن حوافز للعمال تدفعهم للعمل ، و لكن في نفس الوقت لا تتناقض مع الافكار الماركسية .

تدل بعض الدراسات (1) على وجود مدرستين فكريتين ماركسيتين للحوافـــز :
الاولى : و يمثلها "ليبرمان" و"ترابيزنيكوف" و هي تأخذ بعنصر الربح كأساس للحوافز المادية .
اما الثانية : و يمثلها "ستروميلين" و"جانوفسكي" و تريد ان تربط فكرة الربح بمؤشرات اخـــرى كالانتاج الصافي .

لقد ايد الحزب الشيوعي آراء "ليبرمان" في موضوع الحوافز عام 1965 و أزاد في تطبيقها تدريجيا ، كمايلي :ـ

1) اصلاح الادارة المركزية للتخطيط بتعزيز السلطة الادارية للمشروع .
2) تطبيق مبدأ الحوافز المادية تطبيقا يجعل العمال يضاعفون جهودهم في الانتاج كما وكيفـــــــــــا .
3) منح المشروعات قدرا من الاستقلال الذاتي مقترنا بمزيد من المسؤولية .
4) الافادة من العوامل الاقتصادية كالربح و الثمن . (2)

وينتج عن هذا مايلـــــي :ـ

أ ـ يوحي المشروع بتطبيق نظام رسمي واسع للمكافآت التشجيعية للعاملين و ذلك وفقا لنتائج عملهـــم .

---

(1) حسن محمد كاشف ، عبد الباسط محمد : المجلة الاجتماعية القومية للمركز القومي للبحوث الاجتماعية : ج م ع . مجلد 4 . عدد 1 ، جانفي 1967 . ص . 133 ـ 134 .

(2) حسن محمد كاشف ؛ عبد الباسط محمد : المجلة الاجتماعية القوميـــــة ، مرجع سابق . ص : 147 ـ 148 .

ب ـ زيادة مستوى الاجور في المصانع بنسبة لا تقل عن 20 ٪ وفي المزارع ايضا بنسبة لا تقل عن 35 او 40 ٪.

ج ـ العناية بزيادة المهايا و الاجور التي تقل عن المستوى العام .

د ـ مكافأة العاملين المجدين بالزيادة في المرتب ، و منح عينية ـ ألقاب شرف ـ مزايا معنوية و مادية .(1)

و بالنسبة للنظام في يوغسلافيا الذى يعتبر بلدا اشتراكيا ايضا فهو يتميز بما يلي :

أ ـ وجود مجالس العمال التي لها سلطة تحديد الاجور و الارباح .

ب ـ المؤسسات الصناعية لها الحق في التصرف بالارباح التي تتجاوز الالتزامات المحددة لها من قبل المجتمع بواسطة مجلس العمال .(2)

جـ ـ الالتزامات تشمل التكاليف للمواد ، و الفائدة على رأسمال المستثمر ضريبة الارباح أجور العمال ، فاذا لم تستطيع المؤسسة ان تفي بالتزاماتها ، فالمؤسسة عند ذلك لها الحق ان تخفض مرتبات عمالها كلهم ماعدا المتمرنين (Apprentice) الى حد 75 ٪ من المجموع لتغطي هذه الالتزامات ، و الكومون المحلي هو الذى يقرر و يحدد هذه الالتزامات .(3) هكذا يلاحظ بوضوح التفاعل بين السلطات لتقرير الحوافز و المكافآت ايضا عن طريق مجلس العمال .

الخلاصـــة : نكتفي بهذا القدر من العرض المقتضب حول الحوافز و اسسها حسب الايديولوجية التي توجهها ، و يبدو ان الفروق بين النظامين الايديولوجيين الرئيسيين كبيرة . غير ان اتجاه النظام اليوغسلافي نحو تخفيض اجور العاملين في المصنع اذا لم يحقق هذا المصنع الاهداف ، ربما يعود هذا الى الرغبة في تطوير نظام صناعي ناجح و عمال يحاسب المقصر و يكافيء المتقدم . و ان النظرة الاشتراكية الاصلية مثالية جدا و هذا ما تدل عليه توصيات و اجراءات الحوافز في الاتحاد السوفياتي كما اشرنا .

---

(1) نفس المرجع السابق ص ص 148 ـ 149 .

(2) John. T. Dunlop; Industriel Relations systèmes, Southern illin. ; UNIVERSITY. Press, London, P. 286

(3) John. T. Dunlop, oP. CII. P. 300.

هذا ملخص لبعض تجارب النظامين . و يأخذ هذه التجارب بعين الاعتبار كخلفيــــة فكرية ، نلتفت الى العالم الثالث لدراسة نفس الموضوع و منه الى الجزائر .

جـ - حوافز العمل في العالم الثالـــث :

بعد الحرب العالمية الثانية حصلت اكثر الدول الاسيوية و الافريقية على استقلالــهـــا السياسي ثم باشرت بعمليات التنمية للتغلب على التخلف ، وكان التصنيع و نقل التكنولوجيا هما الظاهرتين البارزتين و المشكلتين الرئيسيتين اللتين تواجهان هذه البلدان .

لقد أصبح مفهوم العالم الثالث مرادفا للنوع جديد من المشكلات و لنوع خاص مـــن المنظور بسبب خصوصيات الشعوب و صفاتها الذاتية و درجة تطورها ووجود معطيات اجتماعية و نفسية و اقتصادية في العالم الثالث تختلف عن تلك في البلدان المصنعة .(1)

من الممكن تلخيص هذه الفروق كالتالــــــي :-

1) فروق تتصل بمدى التطور التكنولوجي و تعقده و بالتالي وجود المهارات اللازمة ، التحكم به ، و لدرجة الاختصاص و تقسيم العمل .

2) فروق تتصل بدور القوى الاجتماعية التي تشكل عقليات الناس و تحدد سلوكهم ، فالاسلام مثلا يلعب دورا مختلفا في السلوك عن الدور الذى لعبته الكاثوليكية و البروتستانتيـــــة في اوروبا .(2)

3) فروق تتصل بنوعية المجتمعات حيث ان تأثير العصبية القبلية و تأثير الحياة الصحراوية يجعل المجتمعات العربية مختلفة الى حد كبير عن المجتمعات الاوروبية .(3)

ان هذه النقاط هي على سبيل الامثلة و ليس الحصر فالمهم ان نحذر من :

أ - افتراض ان القوى التي تسير السلوك الاجتماعي في العالم الثالث عامة و العربي خاصة هي مماثلة لتلك القوى في الغرب او الشرق ؛

ب - استعمال الدراسات الميدانية و التصورات النظرية التي اجريت في بلدان اخرى على اساس انها تعبر عن واقع بعض بلدان العالم الثالث .

هكذا اذا اردنا دراسة الحوافز في العالم الثالث عامة و الجزائر خاصة ينبغـــي لنا ان نبحث عن تلك الفروق القائمة بين المجتمعات النامية و المجتمعات المصنعة . وهذه

---

(1) انظر : محمد بجاوي : من اجل نظام اقتصادى دولي جديد ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1980.

(2) انظر : ابراون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، مرجع سابق ، ص ص 34-37

(3) انظر كذلك : عبد الرحمن بن خلدون : مقدمة بن خلدون ، دار الشعـــــب ، القاهرة (د - ت) .

الفصـــل الـــرابع :

التصنيـــع والحوافـــز في الجزائـــــــــــــــــر .

أ ـ الحوافـــــــــز في التسيير الاشتراكي للمؤسسات .

ب ـ انظمة خاصة بالحوافـــــــــــــــــــــــــــــز .

جـ ـ القانون العام للعامـــــــــــــــــــــــــــــل .

/ الفصل الرابع /

التصنيع والحوافــز في الجزائـــر.

تنطلق التجربة الجزائرية من التنمية الاقتصادية من اعتبارات اشتراكية وهـــذا يعني ان كل تخطيط اقتصادي، وكل تطور يتبعه ، يهدف بالدرجة الاولى الى الانســان للارتقاء به وتحسين انماط حياته .

لكن على الرغم من تأثر التجربة الجزائرية في التنمية بالافكار الاشتراكية ، فللجزائر نظرتها ووضعها الخاص الذي هو في الغالب محصلة لتراثها الثقافي عامة . ونجــد انعكاسا لهذه النظرة في المواثيق المختلفة للثورة الجزائرية ، ففكرة التنمية في الجزائـــر ترتكز اساسا على الانشطة المتعددة في جوانبها السياسية والاجتماعية والاقتصاديـــة والثقافية من جهة ، وتسعى لترقية الانسان العامل من جهة ثانية . ذلك لان ترقيتـــه هي الهدف الرئيسي الذي تتطلبه عمليات التنمية ، وبالتالي النهوض بالانسان الذي يقع عليه عبء زيادة الانتاج .(1) كما ان الدستور الجزائري يشير الى ان الانسان العامل في الجزائر يمارس وظيفته الانتاجية باعتبارها واجبا وشرفا ، فمن الممكن تشجيعه بواسطة حوافز معنوية وبنظام ملائم قائم على الترغيب المادي ، سواء على المستوى الجماعي او الفردي.(2)

هذا واننا نقبل فكرة ان العامل الجزائري يختلف الى حد كبير عن العامـــل الامريكي او السوفياتي في شخصيته واتجاهاته ومجموع قيمه ، وذلك تبعا للثقافة والظروف الاقتصادية التي عاشها ويعيشها في الوقت الحاضر .

من الممكن ان نحدد بعض العوامل التي ادت الى هذه الخصائص بما يلي : ـ

1) فترة الاستعمار التي دامت 130 سنة تركت آثارا عميقة على الشخصية وعلى علاقـــة المواطن بالمؤسسات الاجتماعية ، الدولة خاصة ، وما يطلق عليه عقلية البايلك ، اي اعتبـار الملكية الجماعية الخاصة بالدولة امر منفصل عن مصالح الافراد .(3)

---

(1) جبهة التحرير الوطني ، الميثاق الوطني ، المعهد التربوي الوطني ، الجزائـــــر . 1976 ، ص ص 177 ـ 178 .

(2) جبهة التحرير الوطني الدستور ، المعهد التربوي الوطني ، الجزائر ، 1976 ص ص 28 ـ 29 .

(3) جبهة التحرير الوطني : الميثاق الوطني ، مرجع سابق ذكره . ص ص 106 ـ 107 .

2) وجود رواسب قبلية تجعل مفهوم المواطن يلعب دورا ثانويا بالمقارنة مع مفهـــــوم الاقرباء[1] اذ ان هذه الجهوية (الاقليمية) الضيقة تقف حجر عثرة في سبيل التنمية .

3) الصفة الخاصة للنظرة الى العمل التي تتضمن احتقار العمل اليدوي وتمجيد العمـــال ذي الياقات البيضاء . [2] وما يتضمن ذلك من تخلف اقتصادي ـ اجتماعي .

4) سيطرة الشعور بالقهر والكبت والتسلط بين اصحاب السلطة والذين تحت سلطاتهم .[3]

كل ذلك يجعل من الضروري بحث موضوع الحوافز في الجزائر بحثا ينطلق من خصائـــ العامل الجزائري ويرشد اليها . وهذا يبدو مختلفا الى حد ما عن العامل الاوروبـــي والامريكي بسبب الاختلاف في الثقافة والتاريخ والدين .

أ ـ الحوافز في التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

يمثل التسيير الاشتراكي للمؤسسات المنظور الايديولوجي للمؤسسة الصناعيـــة الجزائرية ، فضلا عن كونه يحدد الممارسة اليومية في المؤسسة . وهو في جوهره محاولـــة من طرف الدولة لتوجيه سير العمليات الاقتصادية نحو شكل من الاشتراكية يتفق مع خصائص الوضع الاجتماعي والاقتصادي في الجزائر .

جاء في الميثاق مثلا ، ان الثورة الجزائرية تستمد جذورها من فكرتين : التقـدم والعدالة الاجتماعية .[4] والتقدم يعني ترقية العمال في جميع الميادين بشكل يحقق لهم التصرف اكثر في مصيرهم والغاء القيود التي تشكل بقايا العهد الاستعماري . امـــا العدالة الاجتماعية فهي في جوهرها اعطاء النصيب الاكبر من الانتاج للفئات العاملـــة التي تقوم بعمليات الانتاج كل بحسب مجهوده ، وبذلك الغاء الاستغلال الناشـــئ من جانب ارباب العمل .[5] هذا فيما يتعلق بالتصورات الرئيسية الموجهة للتسيير الاشتراكي اســـاقيما يتعلق بالممارسة فهي تتم عن طريق مجلس العمال الذين نص المشروع الخا ، بالميثاق الوطني عنه بأن "المجالس المنتخبة في اي مؤسسة اشتراكية هي عبارة عن قوة دائمة

---

(1) جبهة التحرير الوطني ، الدستور ، مرجع سابق ذكره .
(انظر نفس المرجع) .

(2) مصطفى حجازي : التخلف الاجتماعي ، معهد الانماء العربي ، بيروت ، 1976 . ص ص 25 ـ 32 .

(3) نفس المرجع السابق ، ص ص : 45 ـ 53 .

(4) اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الجزائر ، 1971 ، ص 7 .

(5) نفس المرجع السابق ، ص : 10 .

لتنظيم و تنسيق مجهودات العمال ليشاركوا في تسيير مؤسساتهم من اجل الزيادة فـــي الانتاج ،كما ان هذه المجالس لها مسؤولية تحسين و سائل العمل التي بدورهـــا تؤدي بالعامل الى رفع انتاجه و تطويره كما وكيفا . [1] وفكرة اشراك العمال في التسيير هذه جاءت من أجل التخلص من السيطرة البيروقراطية و التكنوقراطية .

" ان الصفة الممنوحة من الان فصاعدا للعمال و هي صفة المنتج المسير تمـــارس خاصة ضمن مجلس العمال المذكور الذي لا تنحصر مراقبته لنشاط المؤسسة في المظاهـــر التقنية وحدها بل تتخذ بعد اسياسيا على الخصوص " . [2]

تلك هي باختصار اهم منطلقات التسيير الاشتراكي للمؤسسات في الجزائـــر ، وهو الان يطبق في الكثير من المؤسسات الصناعية التابعة للدولة . فاذا تساءلنا عن النظريات التي توجه التصورات الاساسية فيه يمكن قول مايلي :-

أ - ثمة بعد مثالي للتسيير هو محاولة تثبيت و تطوير العدالة الاجتماعية في الجزائر مـــن جهة و تطوير العمال الى ما يسمى الحياة الافضل ، من جهة اخرى . [3] اي انه يرمـــي الى تغيير للمجتمع عامة و للمؤسسة الصناعية خاصة نحو الافضل .

ب - بعد واقعي ، بمعنى، انه توجد حاجة (او تصور لوجود حاجة) اساسية عنـــــد العمال كي يكونوا مشاركين مسؤولين عن اعمالهم و انتاجهم بشكل او بآخر . بعبـــارة اخرى ، انه امتداد لثورة التحرير الجزائرية التي كانت ترمي (في الماضي) الى التخلــص من الاحتلال العسكري ، و الان ترمي الى التخلص من - الاستغلال و الهيمنة من فئـــة اجتماعية على اخرى، وعليه فالعامل حسب الميثاق الوطني ينظر اليه على اساس انه كائـــن يرغب (لديه حاجة) للمسؤولية للاستقلال للمشاركة في التسيير ، و انه اذا ما اشبعـــت له هذه الرغبة فسوف يعزز فعلا و يزيد انتاجه و تتحسن انتاجيته .

ان هذا التصور في نظرنا ، تصور خاص بأوضاعنا الاجتماعية الاقتصادية ، فـــلا يبدو (حسبما عرضنا قبلا للتصورات الرأسمالية و الاشتراكية) انه متأثر بتصور اشتراكي سوفييتي او رأسمالي . حتى ان مجلس العمال و ان كان له ما يماثله في يوغوسلافيا ، فدقائـــق الممارسة الاساسية تختلف الى حد كبير عن النموذج اليوغسلافي . مثلا ، لا يوجـــــد

---

(1) جبهة التحرير الوطني ، (ملحق خاص بجريدة النصر اليومية) - نص مشروع الميثاق الوطني الجزائر . 1986 . ص 22 .

(2) اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، مرجع سابق ، ص 12 .

(3) هو شعار المؤتمر الاستثنائي للحزب (من اجل حياة افضل) مـــــن 16 - 19 جـــــوان 1980 .

خصم للمرتبات في التصور الجزائري كما هو الحال في يوغوسلافيا (حسب المصادر التي امكننا الحصول عليها) لنلتفت الان الى موضوع الحوافز.

يكتسي نظام الحوافز في الجزائر اهمية كبيرة تتمثل في اهتمام الشركات و المؤسسات بالحوافز لعمالها ، انطلاقا من التوجيه العام للدولة و المتمثل في " حتمية تطوير نشاط هذه المؤسسات حسب مصلحة الشعب من جهة ، و اهداف المخطط الوطني من جهة ثانية ."(1) و يتمثل ذلك في ترقيتهم و توفير المرافق الجديدة لهم في جميع الميادين و تشجيعهم على العمل ، وزيادة الانتاج ، وقد نصت على ذلك التشريعات و القوانين . اذ نجد ذلك في المادة 59 من الدستور التي تنص : " يمكن ان يتم التشجيع على العمل و الانتاجية بواسطة حوافز معنوية و بنظام ملائم قائم على الترغيب سواء على المستوى الجماعي او الفردي ".(2)

قد يتعلق الامر بمشاركة العمال في تسيير المؤسسة طبقا لميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات . اذ ان الاتحاد العام للعمال الجزائريين يحاول تدعيم مشاركة العمال في تسيير مؤسساتهم من جهة و يسعى الى ضمان مصالحهم سواء كانت مادية او معنوية ، والعمل من اجل تحسين ظروفهم خاصة في ميدان العمل من جهة اخرى.(3) و الذي تتضمن بشأنه المادة 9 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات " استفادة العمال من الاجور و الفوائد الممنوحة عن العمل ".(4)

و تقوم الدولة بتشجيع العمال بواسطة علاوات منظمة تحددها مواثيق العمل اذ تنص المادة 12 من حقوق وواجبات العمال على " امكانية العمال ان يتفاوضوا علاوات عن قابلية الانتاج تحدد حسب قواعد الانتاج ، توضع بموجب نصوص تنظيمية ، و تحدد عن كل نوع من النشاط.(5) كما ان للعامل حق المشاركة في ارباح المؤسسة فقد نصت على ذلك المادة 14 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات " يكون للعامل الحق في جزء من الارباح الحاصلة من نشاط المؤسسة ".(6)

---

(1) TAYEB. BELLOULA: de l'organisation socialiste des entreprises, librairie ed du parti: Alger, 1977, P.129

(2) جبهة التحرير الوطني : الدستور ، مرجع سابق ، ص 30.

(3) الاتحاد العام للعمال الجزائريين : كتيب المنخرط ، للفترة 1979 ـ 1982 . الجزائر ، قصر الامم ، مارس 1978 ، المؤتمر الخامس ل : (ا ع ع ج) ص 11 .

(4) اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات : مرجع سابق ص 18.

(5) نفس المرجع السابق ، ص 18 .

(6) نفس المرجع السابق ، ص 18 .

وقد حث ايضا المرسوم الرئاسي رقم 30 ـ 40 والمتعلق بالحوافز المادية الفردية والجماعية المصادق عليه من قبل اللجنة المركزية في الدورة الثانية بتاريخ 28.12.1979 على ضرورة اعطاء الحوافز المادية للعاملين . كما ينص هذا المرسوم على رفع الانتاج من خلال تحسين مداخيل العمال وان العامل يحصل على احسن اجرة اذا حقق احسن نتيجة . ولذلك نلاحظ ان حقوق العامل ومطالبه مرهونة بقيامه بحماة بصورة جدية لان المواثيق الموجودة تحميه من جهة وتعمل من اجل تحسين احواله في جميع الميادين ايا كان نوعها ثقافية او اجتماعية او اقتصادية على حد سواء من جهة اخرى . بذلك نأتي الى ختام هذا الجزء المتعلق بمحاولة ثورية لاحلال نظام جديد بدلا من نظام رأسمالي (اقطاعي) يرتكز على الاستغلال .

ب ـ انظمة خاصة بالحوافز :

لم تكن فكرة الحوافز واضحة المعالم في اذهان واضعي الانظمة لتسيير العمل الصناعي في الجزائر ، بعبارة اخرى ، انها لم تكن مبنية على تصورات دقيقة لربطها بالانتاج / الانتاجية على مستوى تشريعي مقنن محدد . صحيح ان التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، كما رأينا يحدد اطارات التحفيز ومبادئه ، لكن لم تصدر تعليمات محددة للربط بالانتاجية . وافضل دليل على ذلك هو نظام الشهر الثالث عشر الذي كان مطبقا في عدد من المؤسسات الصناعية ومفاده ان العمال يتقاضون مرتب شهر اضافي كل عام سواء خسر المصنع أم ربح . من اين ؟ بالطبع من اموال البترول ، ولقد ادى ذلك الى بروز الى الوجود مؤسسات اقتصادية خاسرة ، تعتمد على الدولة لسد خسارتها .(1)

ان تطبيق نظام الحوافز الخاص بالنقاط مقرر بالمنشور رقم . 80 ـ 48 الصادر بتاريخ 23.02.1980 . والذي دخل حيز التطبيق في جانفي 1982 ،(2) يتضمن قياس المكافأة التي هي في مجموعها 10 نقاط ، توزع كما يلي :

1 ـ كمية العمل المنتج (الفردي) 3 نقاط

2 ـ نوعية العمل المنتج (الفردي) 3 نقاط

---

(1) اشار رئيس الدولة الى ان 17 مزرعة في العاصمة ، سجلت خسائر مالية ، و مؤسسة اخرى في العاصمة ، سجلت عجزا ماليا مقداره 40 مليار سنتيم . انظر ، الشعب ، (الجزائر) 02.10.1986 ، ص 1 .

(2) Ministère des industries lourdes , Note de service N° 004 / DU, E.N.S (S.N.S) Application de la prime ou pénalité de rendement ... individuel (P.R.I) Alger Février 1982.

3 ـ الطاعـــــــة   2 نقطتين .
4 ـ الغياب (المواظبة)   2 نقطتين .

المجموع   10 نقــاط .

ـ و يقوم المشرف في تقييم البندين 1 ، 2 ، وتقوم الادارة المسيرة في تقويم البند يـــن 3 ، 4 .
ـ اذا حصل العامل على مجموع نقاط اكثر من 6 يحصل على مكافأة حدها الاقصى 10 % من المرتـــــب .
ـ اذا حصل العامل على مجموع نقاط اقل من 6 يحسم من مرتبة مقدار حده الاقصـــى 5 % من المرتـــب .

و تحسب المكافأة بناء على مستويين :

اولا : المستوى الفردي المشروح اعلاه .
ثانيا : المستوى الجماعي و يشرح فيمايلي :

أ ـ تحدد الشركة حدا اعلى لكمية الانتاج و نوعه خلال فترة زمنية معينة .
ب ـ اذا حقق العمال الحد الاعلى لكمية الانتاج المطلوبة يحصل مجموع العمال على مكافأة مشتركة للكل تصل الى حد اقصى يساوي 10 % من مجموع مرتباتهم الشهرية .
ج ـ توزع الـ 10 % هذه (الجماعية) على العمال بشكل يتطابق مع النقاط الفرديـــة التي حصل عليها كل عامل ، مثلا العامل الذي يحصل على اقل من 6 نقـــــاط (في المكافأة الفردية) يحرم من المكافأة الجماعية . و اذا حصل على اكثـــــر من 6 نقاط (في المكافأة الفردية) فرضا 8 نقاط ، فيعطى مكافأة بحسب النقاط .
اي ان هذا النظام اتخذ معيارين للمكافأة :

الا ول : يعتمد على درجة مواظبة العامل في الحضور .
الثاني : يعتمد على كمية انتاجه الفردي ، و تحسب المكافأة للعامل عن مدة 3 اشهر ، ثم تدفع في غضون الا شهر الثلاثة التالية [(1)] .

لنضرب مثلا على ذلك ، ان مجموع الساعات المفروضة على العامل شهريا هي 190.66 ساعة .

VOIR : Note de service (Ministere des industries lourdes) N° 004 /)
DU (E.N.S) El-Hadjar ANNABA OPCIT.

1 ـ فاذا غاب العامل عن عمله (لاسباب مشروعة او غير مشروعة) اي اذا نقص عـــدد الساعات التي عملها عن 190.66 ساعة ، تعطى له المكافأة التي هي الحد الادنـــى، اي 7.33 ٪ من مرتبه شهريا .

2 ـ اذا لم يغب العامل عن عمله ابدا تعطى له المكافأة بشكل تتراوح بين حـــد ادنـى 7.33 ٪ . وحد اقصى 10 ٪ من اجره الشهري . وعندما لا يتطابق مردود العامـــل من المعايير المستخدمة للمكافأة وهي معايير الطاعة والغياب ومردود الانتاج الفـــردي والجماعي يخصم من مرتبه حد اقصى قدره 5 ٪ من اصل المرتب . اما اذا كان الحد الاقصى للانتاج الجماعي اقل من المقدار المطلوب فيحاسب كما يلي : ـ

1 ـ اذا تجاوز 60 ٪ تعطى له المكافأة .

2 ـ اذا نقص عن 60 ٪ (من الانتاج المطلوب) لا تعطى المكافأة الجماعية ، بعبارة اخرى فان معدل المكافأة الفردية لمجموع العمال هو 60 ٪ اي $\frac{2}{3}$ ومعدل المكافأة الجماعية لمجموع العمال هو 30 ٪ اي $\frac{1}{3}$. (1)

وقد اوضح لنا المرسوم المذكور اعلاه 80ـ48 الذي يتضمن سن التنظيم الاقتصادي للاجور والحوافز المادية الجماعية والفردية للعمال ، وذلك في المادة . 6. التي تطابق النسبة الجماعية للمردود على كل عضو من اعضاء الجماعة المعنية . وهذا طبقا للجـــدول التالـــــــــــي .

VOIR : Note de service (Ministere des industries lourdes) N°004 (1)

(E.N.S) El-Hadjar ANNABA OPCIT P. 3

الجدول ـ 1 ـ مكافأة المردود الجماعـــــــــي

نسبة المردود الجماعي	نسبة المكافأة (1)
اقل من 80 ٪	0 ٪
مساوية لـ 80 ٪	5 ٪
81 الى 90 ٪	6 الى 10 ٪
91 الى 95 ٪	11 الى 15 ٪
96 الى 100 ٪	16 الى 20 ٪
101 الى 110 ٪	21 الى 25 ٪
111 الى 120 ٪	26 الى 30 ٪

ويطبق هذا النظام فيما يتعلق بالمثابرة على الحضور الى مكان العمل كمايلي :

أ ـ اذا غاب العامل 3 ايام خلال ثلاثة اشهر او اقل لا يخصم شيئ من مكافــأتــــه .

ب ـ اذا غاب العامل 4 ايام الى 6 ايام في 3 اشهر تخصم منه نقطة واحدة .

جـ ـ اذا غاب العامل اكثر من 6 ايام في مدة ثلاثة اشهر تخصم منه نقطتان باستثنــــاء الاجازات السنوية و الحوادث و الولادة و الحج الخ ....

د ـ اذا غاب اكثر من 10 ايام خلال الثلاثي فذلك يؤدي الى الغاء مكافأة المردود الفردي (P.R.I) .

و معلوم حسب هذا النظام ، ان مكافأة المردود الفردي مرتبطة بنتائج منحـــــة المردود الجماعي . و من الشروط ان نقطة " C " من 10 نقاط تقابل معدل منحـــة المردود الجماعي و هو 30 ٪ ، بمعنى ان القاعدة تكون بالصيغة التالية :

معدل المكافأة الفردية 60 ٪ = $\frac{2}{3}$ ومعدل المكافأة الجماعية هو 30 ٪ = $\frac{1}{3}$.

اي $C = \frac{1}{3}$ و $H \geq \frac{2}{3}$ (2).

---

(1) ج . ج . د . ش ، وزارة العمل ، مجموعة النصوص التشريعية و التنظيمية للعمل ، (قانون : 78 ـ 12 (القانون الاساسي العام للعامل) . 01 رمضان 1398 ـ 1978.08.05) المؤسسة الوطنية (المطبعة التجارية) الجزائر ، 1983 ص ص 112 ـ 113 .

(2) النقطة H تعني رمز المكافأة الفردية و النقطة C تعني رمز المكافأة الجماعية .

والمثال كالتالي : عامل حصل على معدل قيمة ثلاثية من منحة المردود الجماعي 20 ٪ ونقطة H تقدر بـ 8/10 فنسبة منحته الفرديـــــــــــــة :

$$\frac{8 \quad 2 + \frac{20}{3}}{3} = 7.55\%$$

، وعليه يجب ابلاغ نتائج التنقيط من طرف مصلحـــة تسيير الافراد ، ابتداء من شهر افريل 1982 . وان نقطة (H) سوف يطلع عليهـــا شهريا من طرف المسير على مستوى فاصل (محدد) واذا حصل العامل على نقطة H تفوق الى 5 ، تلغى المكافأة الفردية (P.R.I) ، وهذا تبعا لحصول العامل على نقطـــة طاعة تساوي صفرا أو اذا كان لديه غياب اكثر من 10 ايام . (1)

ان النقطة المساوية للصفر ، تؤدي الى خصم مقداره 5 ٪ من الحد الادنى للاجر (S.M.G) ويقوم المسير بتبليغ العامل ذلك ، ويتم توزيع الرواتب المتأخرة من مكافأة المردود الفردي (P.R.I) على شكل اعادة استدراك الراتب . ويقوم المسير على مستوى القانون 087 بتبليغ العامل بكل ما يتعلق بما يدفع له او يخصم منه بالنسبة للمرحلـــة المذكورة . وان النسبة الحقيقية لمكافأة المردود الفردي يتم حسابها آليا حسب القاعدة المذكورة قبلا . كذلك يحسب مقدار مكافأة المردود الفردي اوتوماتيكيا بناء على مجموع ايام العمل ، وتحسب الغيابات وترسم على مستوى بطاقات ابتداء من شهـــــــر ديسمبر 1981 . وعليه ينبغي للمسيرين اعلام مصلحة الرواتب بالغيابات حتى تلك المتعلقة بالقسيمات المطابقة ، بما فيها الغيابات المدفوعة الاجر التي تدخل في هذا الاطار .

ويتم حساب عقوبة المردود الفردي بناء على مجموع كل نقاط H الموجـــــودة بيـــــــــن 1 و 5 .

القانون القسيمي المطابق :

086 ـ مكافأة المردود الفـــــــــــــــــــــــــــــردي .
087 ـ الاشعار المتعلق بعلاوة المردود الفـــــــــــــــــردي .
088 ـ تكرار خصم عقوبة المردود الفـــــــــــــــــــردي .
191 ـ عقوبة المردود الفـــــــــــــــــــــــــــــــردي .
182 ـ الاشعار المتعلق بعقوبة المردود الفـــــــــــــردي .
193 ـ تكرار خصم عقوبة المردود الفـــــــــــــــــردي . (2)

---

(1) - Note de service 004 (E.N.S) OPCIT P.P. 4 - 9

(2) - Note de service 004 (E.N.S) OPCIT P.P. 9 - 10

لكن باختصار يبدو ان مسألة الاجور كانت، و مازالت معقدة ، وغير عادلة ، و لم ترتبط بالانتاج او طبقة العمل ، وعليه قامت الدولة بمحاولة جذرية لحل مشكل الاجور والحوافز عن طريق نظام عام شامل ، مازال في طور التطبيق (حتى كتابة هذه الاسطر) اطلق عليه اسم القانون العام للعامل .

جـ ـ القانون العام للعامل :

يعتبر القانون العام للعامل اهم محاولة تشريعية قانونية سياسية لربط الاجور بالعمل ، و لتصنيف العمل حسب مقاييس محددة في كامل التراب الوطني ، في القطاع العام بالطبع ، وهو كما اشرنا ، محاولة جذرية ، تلغي الانظمة السابقة كلها ، وتعيد هيكلة القوى العاملة برتبها .

نحاول فيما يلي اعطاء لمحات مختصرة عن اهم النقاط التي انطلق منها :

ـ ان الهدف الاساسي اه هو تحقيق العدالة في الاجور بين كل الفئات وان الطريقة في التصنيف قد تقررت بمرسوم 1982 طبقا للمادة 104 من القانون العام للعامل التي تتضمن المبدأين التاليين :

1 ـ لكل حسب عمله .

2 ـ التساوي في العمل يساوي التساوي في الاجر .(1)

" ان القانون العام للعامل يريد ان يكون كحق للعامل مبني على العدالة الاجتماعية و المساواة المهنية وكذلك المساواة في العمل ، و يهدف الى وضع او خلق علاقات اجتماعية جديدة في الانتاج ، و متماشية مع النصوص الاساسية مثل الميثاق الوطني و التسيير **الاشتراكي** للمؤسسات" (2)

لنحاول ان نقوم بتحليل لاهم المبادئ الاساسية لهذا القانون :

---

(1) أ.ع.ج.ج : القانون الاساسي العام للعامل (قانون 78ـ12 المؤرخ في أول رمضان 1398 الموافق ب 5 غشت 1978 ، ص ، 33 .

(2) Mostefa BOUTEFNOUCHET: les travailleurs en Algerie, ENAP/ENAL Alger _ 1984 P.228.

اولا : ترتيب مناصب العمل :

حددت الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل كما يلي :-

الجدول : 2 .

تصنيف مناصب العمـــــل (1)

اولا التأهيل : .	485 نقطة	%40.42
- التكوين الاساسي (القاعدي)	315 نقطة	%26.25
- الخبرة المهنية	170 نقطة	%14.17
ثانيا المسؤولية :	260 نقطة	%21.66
- المسؤولية المادية اوغير المادية	90 نقطة	%7.50
- المسؤولية عن السلامة البدنية للغير........	30 نقطة	%2.50
- المسؤولية المباشرة الوظيفية	70 نقطة	%5.83
- المسؤولية السلمية المتسرية	70 نقطة	%5.83
ثالثا الجهد :	174 نقطة	%14.50
- الجهد البدني	50 نقطة	%4.17
- الجهد العصبي والنفساني	30 نقطة	%2.50
- الجهد العقلي	94 نقطة	%7.83
رابعا : ظروف العمل	161 نقطة	%13.42
- المحيط المادي	126 نقطة	%10.50
خامسا : الضغوط والمتطلبات الخاصة :	120 نقطة	%10
- الضغوط	60 نقطة	%5
- المتطلبات الخاصة	60 نقطة	%5

(1) وزارة العمل : النصوص التشريعية للقانون العام للعامل ، مرجع سابق ، ص 201 .

ويتضح من الجدول السابق ان العمال يختلفون في ترتيب مناصبهم طبقا للطريقة الوطنية الخاصة بهذا الترتيب ، فمثلا نجد ان الخبرة تكتسب اثناء القيام بنشاط عملي في منصب العمل ولها وقت ضروري لهذا الاكتساب اذ ان درجتها تتراوح بين 1 و10 ونقاطها بين 25 الى 170 وهي اقصى نقطة ، وهكذا بالنسبة للفئات الخمس المذكورة في الجدول .

<u>ثانيا : الربط بين الارقام الاستدلالية واصناف المناصب :</u>

ان من اسس القانون العام للعامل مايلي :-

أ. تحديد 800 منصب عمل موزعة على 15 فرع اقتصادي كما انها مقسمة الى 20 صنفا .

ب. القضاء على التفاوت الموجود في الاجور.

وبما ان العمال قد صنفوا ضمن العشرين صنفا فان الجدول التالي يبين سلم الارقام الاستدلالية واصناف المناصب.(1)

---

(1) شبايكي سعدان : "القانون العام للعامل (المضمون وقضايا اخرى") النصر ، قسنطينة . 4 سبتمبر 1986، ، 4 .

الجدول (3)

سلم الدلالة للاصناف الـ 20 في القانون العام للعامل .

الاصناف	الاقسام 1	2	3	4	5
01	103	106	109		
02	113	117	121		
03	125	129	134		
04	139	144	149		
05	154	160	166		
06	172	179	185		
07	192	199	206		
08	213	221	228		
09	236	245	255		
10	260	267	274	281	
11	288	296	304	312	
12	320	323	336	346	
13	354	364	373	383	
14	392	400	408	416	424
15	434	443	452	462	472
16	482	492	502	512	522
17	534	546	556	569	581
18	593	600	619	632	645
19	658	672	686	700	714
20	730	746	762	778	794

(1) Journal officiel du 24 Mars . Alger .1985 P.P 230 - 231.

بمعنى ان كل صنف قد تسم الى 3 او 4 او 5 اقسام و هذا اقصى تقسيم . اذ بــــــه يتحدد الرقم الاستدلالي لاجر العامل طبقا لمعرفة الصنف الذي ينتمي اليه (السلـــم) والقسم الذي ينتمي اليه كذلك ، ونجد ان الاصناف منظمة كالتالي : ..

1. الاصناف من 1 الى 5 بها مناصب لا تتطلب اي تأهيل يدوي كالمعاونين .
2. الاصناف من 5 الى 9 بها مناصب تتطلب عمالا مهرة لهم تأهيل يدوي كمساعدي البنائين .
3. الاصناف من 9 الى 14 تتطلب عمالا مهرة و لهم كفاءة مثل التقنيين الساميين .
4. الاصناف من 14 الى 20 تتضمن الاطارات والاطباء و اساتذة الجامعة و رؤســـاء المصالح وغيرها .(1)

باختصار فانه بعد التعرف على الاصناف (السلم) والاقسام (فئـة) والرقـــم الاستدلالي (النقاط) يمكن تحديد اجر المنصب الاساسي (القاعدي) وهذا بضربـــه في 10 دج . ثم تضاف اليه التعويضات المختلفة والمنح والعلاوات وغيرها .(2)

ويبقى معلوم ان القيمة الجديدة وهي 10 دج هي الغاية المرجو الوصول اليهـا في كل القطاعات المنتجة وهذا في الاول من جانفي 1986 .

ثالثا : نظام التعويضات :

تعويض الاقدمية و الخبرة ، اشارت اليه المادة 160 من القانون العام للعامـــل اذ تحتوى على تحديدات وفرضيات دالة على الخبرة في ميدان العمل .

أ ـ الاقدمية : بمجرد العمل في منصب خلال عدة سنوات .

ب ـ الخبرة العمالية ، والناجمة عن الاقدمية وبالتالي الحصول على معارف ومعلومات تسمح للعامل هنا بأداء عمل محكم .(3)

كما ان التعويض يتضمن الاجور القاعدية ، علاوات العمل ، الخطر ، الوسخ ، المردود الفردي ، الساعات الاضافية ، الاقدمية من التجربة ، أجرة المنصب ، المردود الجماعي ، تعويض السلة ، علاوة المنطقة ، الضمان الاجتماعي ، الخ وكل هذه تمثل نظاما للمكافآت الخاصة وكذا التعويضات .

---

(1) شبابكي سعدان : القانون العام للعامل (المضمون و قضايا اخرى) ص 4 .

(2) نفس المرجع السابق ص 4 .

(3) Ministere des Insdustries légères , système indemnitaire, documents interne du sonetex ELATEX(C.T.F.L) de KHENCHELA Décembre 1984 - P.5 P.5.

رابعا : نظام الضرائب و الاعفاء منها :(1)

ان النظام الجديد يحقق النموذجي حجم المشاركة في الضرائب كما انه يهدف الى ازالة الفوارق على مستوى الاجور وكذلك المستوى المعيشي للعائلات ، و من هنا فانه يهدف الى : ـ

1ـ السحب يكون وفق العائد الاجمالي السنوي للعامل ب :

أ . الاجر الادنى .
ب . المنـــــح .
ج . منح عائلية و منح الامومة .
د . التعويضات الخاصة بالتنقل .
هـ . التعويضات الخاصة بحوادث العمل .
و . التعويضات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية .
ز . التعويضات الخاصة بالاضرار الناجمة عن متابعة قضائية .
س . المنح المقدمة للمجاهدين و أراملهم .
ع . المنح المقدمة اجباريا بعد قرار قضائي .

2 ـ الزيادة في حجم الممارسة على مستوى 10 دنانير من الحصيلة . فكل 10 دنانير اضافية تقتطع منها ضرائب بطريقة لا تشبه العشرة دنانير التي تليها ، فهذه الزيادة مبنية على فكرة التدرج للعائد و ذلك في علاقته بالقانون الجديد للاجور .

1	1110 شهر	<
2	2000	1110
3	2500	2010
4	5000	3510
5	8000	5010
6	12000	8010
7	15000	12010
8	20000	15010
9	30000	20010
10	30000	>

Ministere des indistries légeres (seminaire les 3 et 4 décembre 1984 (1)
la reforme de l'impot sur les traitements et salaires I.T.S P.P.1-4

فعي كل زيادة ضمن الاجر توازيها زيادة في حجم الضرائب الخاص بكل 10 دنانير ، يرى فالعائد محكوم بحجم معين من الضرائب يكون في الغالب ثابت : 15٪ بالنسبة للعزاب . و 13٪ بالنسبة للمتزوجين و ليس لديهم اولاد ، و 11٪ بالنسبة للمتزوجين و لهم مابين 1 ، 4 اولاد . واليك مثال خاص بحساب (I.T.S) (الضرائب) ، لنكن عامل عازب يتحصل على عائد او دخل قيمته 3500.00 دج في الشهر ، حصيلة الحسابات تكون :

3500 - 1100دج ═ 2400دج

قراءة النموذج للحصول على القدر الحقيقي للضرائب (I.T.S)	النموذج النهائي و المتضمن مباشرة الاشتراكات و التي لا يحاول المسيرين القيام بها .

باختصار فان القانون العام للعامل هو محاولة لاعادة التوازن الى المجالات الاقتصادية للجزائر خاصة ما يتعلق منها من حيث تركز العمال .

انه نظام يهدف في خاتمة المطاف الى تطبيق المبدأ " لكل حسب عمله " و " للعمل المتساوي اجر متساوي" و هذا كما يدو يساعد على استقرار اليد العاملة و يمنع حراكها الذي كان يلحق ضررا بالمنظومة الاقتصادية وعملياتها .لكن يبقى السؤال الجوهري ، كيف يمكن ان يوثر تطبيق هذا القانون على الانتاج / الانتاجية التي تعاني البلاد من اثارها السيئة ؟

اننا لا نستطيع ان نعطي جوابا قاطعا حول هذا الموضوع ، فالجواب يحتاج الى دراسة و بحث موضوعيين .

* * * * *

ان هدف القانون العام للعامل (1) يتمثل فيما يلي :

1 ـ تقديم الخدمات الاجتماعية لتحسين حالة العمال من النواحي الثقافية و الاجتماعية و الصحية و الترفيهية .

2ـ يساعد على استقرار العامل و رفع معنوياته لكي يجعل رغبته في العمل تزداد و بالتالي يزيد الانتاج .

3ـ تنمية بعض الخدمات الموجودة مثل المطاعم و النقل للعامل .

4ـ الاهتمام بالعامل و حمايته من العجز و المرض ليبقى مستفيدا من المسكن وغيره من الخدمات الاخرى عند حصوله على التقاعد .

(1) ب.حمادي : الجانب الاجتماعي في قانون العامل (تحقيق العدالة الاجتماعية) الشعب الجزائر ، العدد 7167 ، بتاريخ 1986.11.01 ، ص 10.

كما ان تطبيق القانون العام للعامل في الميادين الثلاثة التالية ، من أجـــور و ضرائب و ضمان اجتماعي كما سبق الذكر يركز على تحقيق العدالة الاجتماعية من جهـــة و يكون حافزا للعامل من اجل الخلق و الابداع لرفع الانتاج و تحسين الانتاجيـــة من جهة اخرى . (1)

بالاضافة الى كل ما سبق فانه يجب ان لا نتسرع في الحكم على القانون العـــام للعامل فيما يتعلق بالحوافز و تأثيرها ، لقد استفاد منه بعض العمال بزيادة في المرتبات ان لم نقل اغلبهم ، وانخفضت مرتبات آخرين ، (بالرغم من ان نسبتهم ضئيلة) و مازال تطبيقه يواجه عقبات و عثرات لكن كل ذلك يساهم بلا شك في جعله اكثر واقعية و اكثـــر ارتباطا بتصورات العمال واتجاهاتهم واوضاعهم عامة .

---

(1) ب. حمادي : الجانب الاجتماعي في قانون العامل (تحقيق العدالة الاجتماعية) الشعب الجزائر ، نفس المرجع السابق ، ص10 .

الفصل الخامس

منهج البحث .

أ ـ خصائص المنهج المطبق .
ب ـ مجال الدراسة وعينة البحث .
جـ ـ ادوات جمع البيانات .
د ـ تحليل البيانات وتفسيرها .

/ الفصل الخامس /

منهج البحث .

المنهج هو الذي يحدد مدى اليقين الذي تحمله اية مجموعة من المعارف . فاذا كان المنهج علميا فالمعارف المتحصل عليها تذون علمية ، وبذلك يكون يقينها علميا حسب ما تتضمنه هذه العبارات من معان .

لا حاجة بنا الان لتحديد خصائص المنهج العلمي ، حسبنا ان نحدد معالمه بحسب ماطبقناه في هذا البحث ، فاذا كان المنهج هو الطريق الموصل الى الاهداف ، يمكن ان نسأل ماهي هذه الاهداف ؟

اولا : اختبار مدى صدق فرضية البحث .

ثانيا : البحث عن العوامل التي تؤثر على مدى هذا الصدق .

ففي العلوم الرياضية والطبيعية يمكن اختبار صدق الفرضية وتحديد العوامل المؤثرة على صدقها ، بيسر اكبر بكثير منه في العلوم الانسانية بسبب الانفصال التام بين الذات والموضوع . اما في العلوم الانسانية فبما ان الذات الانسانية جزء من الموضوع يصبح البحث اكثر صعوبة ونتائجه اقل يقينا .

هذا بالاضافة الى صعوبة تموضع " objectivation " الذات . من خلال هذا المنظور نبحث في هذا الفصل عن معالم المنهج الاكثر ملاءمة لمشكلتنا ، سلناقش خصائص المنهج ، العينة ، ووسائل جمع البيانات .

أ - خصائص المنهج المطبق .

تشتق خصائص المنهج من طبيعة الفرضية التي اعتمدت في هذا البحث . بهذا الصدد يشير احد الباحثين الى ان الفرضيات ثلاثة انواع : وصفية ، سببية ، تفسيرية .

فالوصفية وهي ابسطها ، يعبر عنها بالعلاقة القائلة ماذا يحدث لـ ع اذا تغير س ؟ فهي تحاول ان تدرس نوعا ما من الارتباط بين المتغيرين .

اما السببية فهي تلك التي تختبر علاقة سببية : اي اذا وجد س فسوف يوجد ع حتما .

بالنسبة للتفسيرية فهي التي تختبر صحة نظرية من النظريات العلمية .[1] وبسبب ظروف وامكانات البحث المتوفرة للباحث فقد قرر ان تكون فرضية البحث وصفية .

---

(1) MALCOM ARNOLDT: OP, cit . P . P . 39:40

ان السؤال الرئيسي الذي نحاول الاجابة عليه هو :

ماهي الاثار السلبية و الايجابية للحوافز ـ بنوعيها ـ مادية كانت او معنوية ـ على اتجاهات العمال نحو عملهم في الصناعة بالجزائر ؟ .

من هذا السؤال صيغت الفرضية التالية : ـ

ان توفير الحوافز المادية و المعنوية للعمال يجعل اتجاهاتهم ايجابيا نحو عملهم و بالتالي يكونون راضين عن عملهم و يقوى ارتباطهم بالمؤسسة ، و العكس صحيح . بمعنى الى اي حد تجعل الحوافز العامل راضيا عن عمله ، او غير راض عن عمله ؟

ان اختبار هذه الفرضية الوصفية يستجر استخدام منهج وصفي فما هو المنهج الوصفي ؟ انه المنهج الذى يهدف الى " جمع الحقائق و البيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة او الموقف المعين ، مع محاولة تفسير هذه الحقائق" [1] كما يهدف الى وصف موقف او مجال اهتمام معين بصدق و دقة ". [2]

ان هذا يعني : 1. ان هذا المنهج يمكن ان يستخدم في الدراسات الاجتماعية .

2. و تكمن اهميته في انه يصبح تمهيدا لبحوث تجريبية اكثر دقة ورصانة . و ليس معنى ذلك انه اقل اهمية من غيره ، و لكن تم اختياره بسبب العلاقة القوية بينه و بين موضوع البحث .

ان هذا المنهج لا يقف عند مجرد وصف الظاهرة فقط بل يسعى الى تحليلها الى العناصر التي تتألف منها . كما انه يحاول الباحث بواسطته الكشف عن عوامل الظاهرة وارتباطها بالظواهر الاخرى ، من هنا فوصف الظاهرة غير كاف وتتعدا ها الى عمليتين رئيسيتين :

1. تحليل ظاهرة الحوافز : اجور اضافية ، ترقية ، مكافآت تشجيعية ، تدريب و رعاية اجتماعية من سكن و مواصلات .

2. تحليل ظاهرة الاتجاهات نحو العمل بكل ما تتضمنه من مظاهر الاقبال و الادبار على العمل ، و المشاعر و الرغبات التي تتشكل منها هذه الاتجاهات .

3. ارتباط هاتين الظاهرتين ببعضهما بعلاقة ما ، وكيف تؤثران على بعضهما ، وكيف تتأثران بمتغيرات اخرى سنناقشها حيثما تدعو الحاجة .

---

(1) عبد الباسط محمد حسن : اصول البحث الاجتماعي : مكتبة المصرية ، القاهرة ، ط 3 1971 ، ص 224 .

(2) خير الله عصا : محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982 ص 45 نقلا عن :

Stephan , ISAAC and William B. Michael: Hanbook in meserch and évaluation first ED, Robert, Knapp, san diego, cal, 1971 P. 45

ولذلك فان البحوث من هذا النوع لا تختلف كثيرا عن منطلقات البحوث السببيـــة لارتكازها بصورة اساسية على معرفة قوة العلاقات واتجاهها في البيانات . بعبارة اخرى، الى اي مدى ترتبط المتغيرات ببعضها و مقدار الزيادة و النقصان في متغير و اثره على الاخـــــــــر ؟

ان هذا لا يعني البحث في وجود علاقة سبب ــ نتيجة بالشكل التجريبي الدقيق . بل يمكن التوصل الى تفسير معنى العلاقة و ذلك بواسطة التحليل المنطقي ربما بصورة اكبر واشمل من التقديرات الاحصائية . (1)

و باختصار فان منهج دراستنا وصفي لكن له ثلاث ميزات خاصة :

1 . وصفي اي يصف الظاهرة او الظواهـــر .
2 . تحليلي ، يحللها الى مكوناتها وعواملها .
3 . ارتباطي ، نحاول من خلاله ربط ظاهرتين او اكثر مع بعضها .

ب ـ مجال الدراسة وعينة البحث .

ثمة مصادرة مفادها ان الميدان هو امتداد للتفكير النظرى ، وان التفكير النظري فيه جذور الميدان ، ان هذه الوحدة المتكاملة بين النشاط النظري للعقــــل و النشاط الامبيريقي له ، يتطلب منا البحث عن مجال يحقق هذا الوئام الى حد كبير .

ان مصطلح فرض او فرضية " يعني شيئا اقل تأكدا من الحقيقة العلميــــة ، وكلمة : اقل تأكدا ، في حد ذاتها تفيد بأن اي افتراض لا يتطرق الى ذهن الباحــــث من فراغ او بطريقة عشوائية ، بل يأتي نتيجة بيانات و معلومات موءكدة سابقة استنبط الباحث افتراضه منها . (2)

فاذا كانت فرضية البحث تهدف الى اختبار علاقة بين الحوافز و الاتجاهات بما فيها الرضا عن العمل يصبح جزء من مشكلة البحث ان يكون الميدان مناسبا لاختبارها ، وكيف ذلك ؟

لقد تم البحث في ميدان نموذجي (TYPICAL) يمثل الى حد كبير جزءا من الواقع الاجتماعي الصناعي في الجزائر ، لهذا قام الباحث بزيارات استطلاعيـــة في اطار التربصات التي يقوم بها طلاب علم الاجتماع لبعض المصانع حول عنابة وغيرها ،

---

(1) محمد زيان عمر: البحث العلمي (مناهجه و تقنيات) ، دار الشروق ، جدة ، ط 3 ، 1981 ، ص ص 127 ـ 128 .

(2) نفس المرجع السابق ، ص 79 .

مركب الفوسفاط (اسمدال) مثلا ، مصنع الحليب و مشتقاته ، و مركب الحجار الذي اجرى فيه الباحث دراسته السابقة .[1] لقد قر الرأي هذه المرة على القيام بالدراسة في نفس نوع هذه المصانع و لكن في مناطق اخرى ، انه مركب النسيج و تجهيز الصوف بخنشلة . و تم اختياره للعوامل التالية : .

اولا : لانه طبق بالمركب نظام الحوافز الخاص بالمكافآت التشجيعية المقررة بالمنشور رقم 48.80 الصادر بتاريخ 1980.02.27 الذي دخل حيز التطبيق في جانفي 1982 ، وبقي فقط تطبيق الجزء الخاص بالمكافأة الفردية و المكافأة الجماعية .

ثانيا : تطبيق نظام الاجور الجديد الخاص بالقانون العام للعامل الجزائري .

ثالثا : وجود دلائل اولية تشير الى وجود وعي عند العمال بهذا الخصوص ، يتجلى هذا الوعي على شكل شعور بالمسؤولية خاصة ان نظام المكافآت الجماعية يتضمن الحث على بلوغ اقصى مايستطيع العامل انتاجه ، بالاضافة الى تحمل جزء من المسؤولية في حالة تعطل الالة بسبب ما .

كل هذه العوامل تجعل اجراء اختبار للفرضية في هذا المصنع مقبولا الى حد كبير تحت ضوء هذه التغيرات شبه الجذرية في نظام التحفيز .

اجريت الدراسة في الدوائر الخمس للمركب و هي كالتالي : ـ

	عدد العينة	النسبة
1 . دائرة النسيج (Tissage) 130 عاملا :	26	(%21.66)
2 . دائرة التجهيز (Finissage) 230 عاملا :	46	(%38.33)
3 . دائرة الصيانة (maintenance) 130 عاملا :	24	(%20)
4 . دائرة التقنية و الانتاج (technique et production) 60 عاملا :	12	(%10)
5 . دائرة التموين و التسويق (Approvisionnement et commerçialisation) 60 عاملا :	12	(%10)
	120	(%100)

والمجموع الكلي للعمال في هذه الدوائر هو 600 عاملا (منتجا) .

---

(1) داود معمر : الحوافز المادية وعلاقتها باتجاهات العامل نحو عمله رسالة دبلوم دراسات معمقة ، معهد علم الاجتماع ، مرجع سبق ذكره .

وبما ان هؤلاء العمال يمثلون العمال الذين يشاركون في العملية الانتاجية من جهة و يعملون في ظروف متقاربة من جهة ثانية ، تم اختيار العينة منهم .

لقد قر الرأي على القيام بدراسة 20 ٪ من مجموع هؤلاء العمال المنتجين اي 120 عاملا تتوزع نسبها كما ذكر قبلا .

تعرف العينة بأنها " اتباع نهج محدد من اجل انتقاء مجموعة محددة نسبيا من مجموع المجتمع المدروس لاقامة البحث عليها " (1)

و نحن نعرف ان " التحقيق في المجتمع ممكن ان يكون مجموعة بدائية كقرية مثلا او مجموعة واسعة محددة بمعايير مختارة مثلا مسافرين على خطوط او شركة الطائرات الخ ... (2)

ان العينة المختارة تبدو متجانسة الى حد كبير للعوامل التالية :-

اولا : ان العمال فيها متشابهون في طبيعة العمل و يوجد تقارب كبير في الاجور التي يحصلون عليها .

ثانيا : انهم متشابهون في الترتيب المهني الى حد كبير ، خاصة ان نظام الاجور حسب القانون العام للعامل الجزائري يطبق عليهم بصورة متماثلة و ذلك لانهم يعملون في الانشطة الانتاجية مباشرة .

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية ، كتب اسم و رقم كل عامل على ورقة صغيرة ، ووضع مجموع هذه الاوراق في كيس ، ثم خلطت الاوراق تماما .

قمنا بعد ذلك بأخذ العدد المطلوب من مجموع هذه القصاصات .

---

(1) DAVID KREACH. & RECHARD CRUTCHFIELD
theorie et problème de psychologie, tome .I tred. FRANCE
PUF . PARIS . 1952 . P.P 399 - 400.

(2) F.P.S.H.(Seminaire de roger mucchelli) L'interview de groupe
(connaissance du problème) les editions ESF , librairies
techniques, 5en edition .
Paris , 1980. P. 13.

والجدول التالي يوضح لنا درجات العمال الذين تم اختيارهم كأفراد للعينـــــة على الدوائر الخمـــــس :

الجدول : 4 .

درجات العمال حسب القانون العام للعامل

الرقـم	عدد العمـــــال	الدرجـــــة (1)	النسبة المئويـــة
1	05	A 4	%3.84
2	09	A 5	%6.90
3	16	A 6	%12.30
4	28	A 7	%21.53
5	16	A 8	%12.30
6	13	A 9	%10
7	13	A 10	%10
8	03	A 11	%2.30
9	15	A 12	%11.53
10	09	A 13	%6.92
11	03	A 15	%2.30

هكذا يلاحظ العينة تتكون من أكثرية من العمال المهنيين وقلة من العمال الفنيين المتخصصين المؤهلين مع وجود عدد من المشرفين . اما العمال البسطاء فيكـــاد وجودهم يكون معدوما .

---

(1) يقصد بالدرجات = الاصناف حسب القانون العام للعامل وهذه الاصناف يمكـــن ان تقسم الى اقسام مثلا : (أ 5) (A5) يمكن ان تتفرع الى (أ 5 $_2$) (A5$_2$) [illegible]

جـ - ادوات جمع البيانات :

ان طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث نوعا معينا من الادوات التي يستعين الباحث بها لقياس جوانب الظاهرة الاجتماعية التي هو بصدد دراستها . لذلك فان دقة بياناته التي يجمعها تتوقف على حسن اختياره لهذه الطرق والادوات الملائمة . تحت ضوء ذلك قرر استخدام الادوات التالية :

اولا : الاستمارة :

ان الاستمارة هي الوسيلة المناسبة لدراسة الاتجاهات ، وكل دراسات الاتجاهات تتكون من اسئلة او عبارات يستجيب اليها المبحوث ايجابيا او سلبيا . فيما ان دراسة الاتجاهات اساسية في بحثنا هكذا اصبح لازما استخدام الاستمارة .
ويبدو ان الاستجواب هو " طريقة اتصال جوهرية بين الباحث والمبحوث تتضمن اسئلة متعلقة بما نترقبه من المبحوث من المعلومات التي نحصل عليها بواسطة هذه الاسئلة " (1)
بما ان أسئلة الاستمارة محددة سلفا ، وتهدف الى الحصول على اجوبة بالمقابلة تعتبر استمارة مقابلة موحدة (STANDARDISE) . (2)
يتميز هذا النوع من الاستمارات بمايلي :-
1- صيغت الاسئلة باللهجة (الجزائرية) كي يستطيع العمال الاميون ان يفهموها .
2- تم تسجيل الاجابات مباشرة ، مما سمح بتحقيق مقدار اكبر من الدقة مما لو اخذها العمال الى بيوتهم واجابوا على اسئلتها بالتعاون مع آخرين .
وبناء على موضوع البحث ومتغيراته قسمت الاستمارة الى قسمين رئيسيين :-
القسم الاول : اسئلة تعالج الحوافز بنوعيها المادي والمعنوي (المتغير المستقل) .
القسم الثاني : عبارات تهدف الى قياس الاتجاهات والرضا عن العمل (المتغير التابع) .
القسم الثالث : اسئلة حول الحوافز والقوانين المتعلقة بها .

---

(1) Madeleine grawitz : methodes des sciences sociales, PARIS, DALLOZ, 3[eme] editions , 1976 , P 712

(2) خير الله عصار : مرجع سابق : ص 71 ، نقلا عن : عمر التومي الشيباني : مناهج البحث الاجتماعي ، طرابلس ، ليبيا ، ط/ 2 ، 1975 .

القسم الرابع : اسئلة حول الحوافز و الاشراف .

القسم الخامس: اسئلة حول الخلفية الاجتماعية الاقتصادية العينة .

القسم السادس: اسئلة حول اسئلة عامة .

بالنسبة لاسئلة المتغير المستقل فالاسئلة التي تغطيه هي :ــ

1 ـ 23 و 28 ـ 29 والسؤال 43 .

اما المتغير التابع فالاسئلة التي تغطيه هي : من 44 الى 59 .

هذا وان القسم الثالث حول الحوافز و القوانين المتعلقة بها تغطيه الاسئلة :

24 ـ 27 و 31 ـ 38 .

بينما القسم الخاص بالحوافز و الاشراف تغطيه الاسئلة 39 ـ 42 .

هذا وان القسم الخامس و الخاص بالخلفية الاجتماعية الاقتصادية العينة تغطيه الاسئلة :

60 ـ 71 .

بينما القسم السادس عبارة عن اسئلة عامة تغطيه الاسئلة :

72 ـ 74 بما فيها سؤال حول الاقتراحات .

هذا ولم نكتف بأن نطرح السؤال مثلا ، مارأيك في نظام ترقية الموظفين و العمال في هذه الشركـــــــــــة ؟

جيد ( ) سيء ( ) لا ادري ( ) .

بل اضفنا اليه ما السبب ؟ .

بالنسبة لعبارات الاتجاهات او الرضا عن العمل ، فمن المعروف ان عبـــــارة الاتجاه تتطلب وضع اشارة على مقياس يبين درجة الموافقة او المعارضة لمضمون العبـــارة والتي تتراوح بين +2 و ـ2 .

وقد اعتمدنا التقسيم التالي لدرجات الاتجاه الشكل التالي :ــ

موافق جدا	موافق	لا ادري	مخالف	مخالف جدا
2 +	1 +	0	1 ـ	2 ـ

وعليه يطلب من العمال ابداء موقفهم ضمن هذه الدرجات التي ينتمون اليهــــا .

" ان الرأي الشخصي هو شيء آخر لا يمت بأي صلة للاجابة عن سؤال التعبير عمـــا نعلم ونعرف ، والمحللون النفسانيون ، اكتشفوا اشرائح مختلفة للاراء بعضها مستقـــرأ محدد او مشروط بالسؤال ذاته ، وبطريقة طرح السؤال و بالشخص الذي طرحــــ

(1) FORMATION permanente en sciences humaines(F.P.S.H)(Seminaire de roger mucchielli la méthode des cas(connaissance du problème) les edition ESF. LIBRAIRIES TECHNIQUES 6em edition , PARIS , 1984. P.69

والظروف التي طرح فيها السؤال ، وهذا يخلق صعوبات اثناء الفرز للاراء ، وكذلك بسبب الوقوع في اخطاء مؤقتة للاراء المباشرة في استمارة الاراء " (1)
هذا ولا بد من ان نشير بوضوح الى ان أكثر العبارات اخذ مضمونها من الميدان ، من الملاحظة مباشرة ، كما تمت الاستعانة ببعض الصياغات التي وردت في استمارة قيـــــاس الاغـــــــتراب . (2)

جريت الاستمارة على 10 عمال في شهر مارس 1985 ، ثم اعيدت التجربـــــة على 20 عاملا آخرين في شهر جويلية 1985 ، ثم اجري تعديل على محتويات بعض الجوانب منها ، وطبقت بعد ذلك على مجموع افراد العينة في شهر نوفمبر 1985 .

من التعديلات التي ادخلت على الاستمارة كان السؤال الخاص بالميلاد الذي غدا اكثر دقة مثلا ، كما اضيفت بعض العبارات الجديدة الى اسئلة الاتجاه والرضا عن العمل وصيغت بشكل اكثر رصانة ودقة ، بعد ضبط المعاني الموافقة باللهجة الجزائرية . كما اضيف سؤال على سبيل المثال وهو رقم 23 والخاص برأي العامل في نظام الاجور الجديد حسب القانون العام للعامل .

وكما سبق ان اشرنا طرحت اسئلة الاستمارة باللهجة الجزائرية شفويا اثنـــاء العمل ، وسجلت الاجابات مباشرة وروعي ان يكون اسلوب الطرح متماثلا ، بالنسبـــة لكل افراد العينة وذلك حتى لا تتأثر اجابات الافراد بالخيز المكاني او بطريقة تفاعـــل السائل مع المبحوثين .

ثانيا : الملاحظة :

تم تطبيق اسلوب الملاحظة لتكوين افكار اولية عن اتجاهات العمــــال نحو عملهم ورضاهم وعدم رضاهم عنه ، ونوع العلاقات المتبادلة بينهم ، وبين المشرفين عليهم والادارة ، وبين بعضهم البعض .

---

(1) Formation permanente en sciences humaines (F.P.S.H)
(Seminaire de roger mucchielli) la methode des cas
(connaissance du problème) OP. CIT P.69.

(2) خير الله عصار : مرجع سابق : ص ص 128 ، 129 ، نقلا عن :
Blauner Robert: Alienation and freedow , University of chicago , press . 1964.

لقد قيل " لاجدوى من الملاحظة التي لا تنتهي بالباحث الى تخيل بعض العلاقات بين الاشياء[1] ومن هنا فاستخدامنا للملاحظة انطلق بدء مع البحث، وذلك بالتعرف على اقسام الوحدة وعلى احوال العمال وسلوكهم وظروفهم وهم يعملون، في اطار تلمس فكرة الحوافز وعلاقتها باتجاهاتهم ورضاهم عن عملهم وارتباطهم بالمؤسسة التي يعملون بهـــــا .

بعد هذا الاطلاع طرحت اسئلة متعددة عامة على بعض العمال كان الهدف منها سبر غور كون الاتجاهات عند العمال موجبة او سالبة في محاولة للتعرف على طبيعة الاسئلة المناسبــــة .

ثالثا : السجلات والوثائق :

استعان الباحث بكل ما وصل اليه من وثائق وسجلات حول الشركة من طـــرف المسؤولين، خاصة ما يتعلق بعدد العمال، مراتبهم، انواع اعمالهم، الخ ....كما حصل الباحث على بعض نصوص القرارات، والاوامر المتعلقة بتغيير انظمة الحوافز كما اشرنا الى ذلك قبلا . فضلا عن ذلك كله، لم يبخل مسؤولو الشركة في اعطاء اية معلومات حول العمل او تفسير بعض النقاط الغامضة التي وردت في السجلات و/او الوثائق .

د - تحليل البيانات :

من المعروف ان الوصف الاحصائي او الرياضي هو اكثر صحة ودقة من الوصف اللفظي، والدقة والموضوعية تعدان من سمات العلم الحديث[2] .

والبحث يصبح اكثر علمية اذا تمكن الباحث من ان يبرهن على صحة فرضيتـــه او يدحضها بالارقام . لكن الارقام نفسها تعتبر مادة جافة اذا لم يتم تفسيرها .

بعبارة اخرى فان النتائج ينبغي ان تكون احصائية من جهة وتفســــير بناء على معطيات العلوم الانسانية من جهة اخرى : بناء على ذلك، سنقوم بما يلـي : -

اولا : تكوين جداول رئيسية وجداول فرعية بناء على حساب استجابات المبحوثـــين على اسئلة الاستمارة : الجداول الرئيسية للاسئلة الرئيسية والجداول الفرعيـــة للاسئلة الفرعية، ويتكون محتوى الجداول من الفئات التي تحسب حسب مجمـــوع

---

(1) محمود قاسم : المنطق الحديث ومناهج البحث، دار المعارف بمصر، القاهـــرة ط 6، 1970، ص 145 .

(2) عبد الرحمن محمد عيسوي : القياس والتجريب في علم النفس والتربية، دار النهضة العربية، بيروت، 1974، ص 162 .

الاستجابات والنسب المئوية المقابلة لها . كذلك تكون جداول مركبة حسبما تدعو الحاجة غير ان وظيفتها ليست كشفا عن علاقة لمتغيرات رئيسية ، وانما ربطا لبعض المتغيرات الفرعية . وذلك لان لكل من المتغيرين الرئيسيين عددا من الجداول تنتمي اليه وسوف تقارن تلك الجداول مع بعضها .

ثانيا : ان الهدف من الجدول هو التعرف على النزعة المركزية اي النسبة المئوية الاعلى ، التي تبرز مشيرة الى وجود الظاهرة التي يتضمنها الجدول . وسوف تقارن النسب المئوية الاعلى مع النسب الادنى في محاولة لتبيان ابعاد الظاهرة وانتشارها عند مختلف فئات الجدول .

بالاضافة الى التعرف على النزعة المركزية سيتم حساب المتوسط الحسابي لاعمار افراد العينة والدخل ، كموءشر يستعمل لتدعيم حساب الفئات المختلفة .

وبالنسبة لتكوين الفئات (والخانات) في الجدول ، فان اساس تكوينها وظيفي ، اي انه لا يوجد لدينا تصور نظري جاهز ، وانما لكونها بناء على معطيات الميدان . ويمكن ان تعبر بشكل اكبر عن الواقع كما هو الحال مثلا في فئات الدخل ، وسنوات الخدمة ، وفترات التدريب ، الخ .....

ثالثا : اذا عدنا الى كل من المتغيرين الرئيسيين ، فلا بد من ذكر اسلوب تكوين مجالات (محاور) يتألف منها كل متغير ، خاصة المتغير المستقل .

لقد قام الباحث بتكوين مجالات لهذا المتغير مثلا : الخدمات العينية التي تقدمها الشركة كحوافز مثل وجبات الطعام ، الخدمات الطبية الخ ... وميز ناحية عن الحوافز الفردية التي تقدم للافراد بناء على ما قدموه من خدمات مميزة .

وبعد معالجة كل جدول ، وكل مجموعة جداول تابعة لمجال ، قمنا بصياغة خلاصة بنقاط محددة في محاولة للتعرف على مدى اعتبار المجال وعناصر حوافز مادية فعلا . ام انها ليست كذلك .

وبالنسبة للمتغير التابع ، اي الاتجاهات فقد قمنا بمحاولة غير مألوفة وهي حساب مجموع النقاط بالنسبة لمجموع عبارات المتغير .

فالعبارة التي يقف منها المبحوث موقفا ايجابيا اعطيناها درجة (+ 2) واذا وقف منها موقفا سلبيا اعطيناها درجة (ـ 2) وكذا (+ 1) و(ـ 1) في حالتي السلب والايجاب واذا لم يكن له رأي محدد اعطيناه درجة (0) . ثم قمنا بحساب المجموع وقارناه بالمجموع الاقصى او الادنى ، في محاولة للتعرف على الاتجاه بالنسبة لمجموع افراد العينة موجبا او سالبا ، كما سنوضح ذلك فيما بعد .

من المعروف ان المعرفة العلمية هي التي يحصل عليها الباحث باستخدام منهج علمي . لقد حاولنا ان نطبق هذه القضية " THE SIS " بقدر الامكان فلقد صغنا متغيرين للفرضية كما يقتضي المنهج ، وحاولنا دراسة علاقة هذين المتغيرين باستخدام اساليب كمية ونوعية للتحليل .

ويمكن القول اننا حققنا مستوى في التدقيق لا بأس به ، رغم الصعوبات التي واجهت هذا البحث ، وتم التغلب على معظمها .

الفصل السادس

تحليل البيانات وتفسيرها

1 ـ لمحة عامة عن الوحدة .

2 ـ الخلفية الاجتماعية الاقتصادية للعينة .

3 ـ المتغير المستقل .

4 ـ المتغير التابع .

/ الفصل السادس /

تحليـــل البيانـــــات

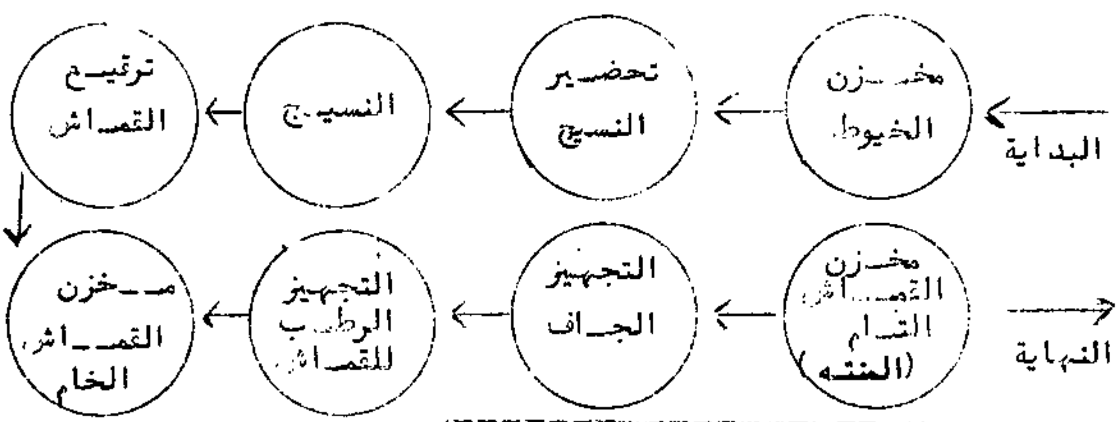
في هذا الفصل نقوم بعرض النتائج الميدانية التي تم التوصل اليها من خـــلال استخدام ادوات جمع البيانات التي سبق التعرض لها في فصل المنهجية . في الجـــزء الاول نبحث في المؤسسة التي اجري فيها البحث لاعطاء معلومات حولها ثم نتبع ذلـــك بدراسة للمشكلات التي تواجه المؤسسة و العمال .

أ - لمحة عامة عن الوحدة :

افتتح مركب النسيج و تتميم الصوف بخنشلة في اكتوبر 1982 ، ويقع في المنطقة الصناعية للمدينة على مساحة 17.7 هكتارا . تم انجازه بناء على عقد مع الشركة الايطالية " سنام بروجيتي " SINAMPROGETTI يكلفه 120 مليار سنتيم و يشتغل حاليا بوردية واحدة ، و يؤمل ان يصل الى ثلاث ورديات، يعمل به 1352 عامل و ينتج حوالي 8 ملايين مترطولي من الاقمشة .

فيما يلي نعرض مخططا مبسطا لدورة الانتاج اعتبارا من استخدام الخيـــوط حتى تصبح قماشا صالحا للاستعمال .

رسم تخطيطي لصنع القماش .(+)



(+) وثائق من المؤسسة (وحدة النسيج و تتميم الصوف بخنشلة) .

و المخطط واضح كما يبدو و ليس بحاجة الى شرح ، المهم اننا نلاحظ .... ان 80 ٪
من المنتوج يباع للشركات الوطنية و المؤسسات و الباقي للقطاع الخاص .
وقد استطاع المركب ان يوائم بين العرض و الطلب ، ووصلت ارباحه الى 95 ٪ وهذه
النسبة فاقت الانتاج المبرمج ، وذلك بسبب تحسن المكافأة الفردية للعمال التي ادت بالتالي
الى تحسين المكافأة الجماعية . (+)
يرأس المركب مدير تعينه وزارة الصناعات الخفيفة ، و يعاونه في عمله ست نيابات
مديرية هي : -

- نيابة المديرية للادارة و المالية : و تتولى تسيير النشاطات الادارية و المالية وعلاقات
المستخدمين بالمركب ، و يبلغ عدد العمال بها 104 عاملا .

- نيابة مديرية الانتاج : و تنسق النشاطات المتعلقة بالبرمجة و دراسة الحركة و الزمن
للانتاج ، و يبلغ عدد العمال بها 60 عاملا .

- نيابة مديرية التموين و التسويق : تمون المركب بالمادة الاولية من مواد كيماوية و قطع غيار
و كذلك تسويق المنتوج ، و يبلغ عدد عمالها 60 عاملا .

- نيابة مديرية النسيج : و تتضمن كل النشاطات لتحضير النسيج و يبلغ عدد العمال بها
130 عاملا .

- نيابة مديرية التجهيز : و تتضمن كل نشاطات الترقيع و التجهيز الرطب و الجاف ، ويبلغ
عدد العمال بها 230 عاملا .

- نيابة مديرية الصيانة : و تنسق كل نشاطات الصيانة بالمصنع المتعلقة بالالات ، و التجهيز
و العمارات ، ويبلغ عدد العمال بها 120 عاملا .
اضافة الى المصلحة الخاصة بالامن و النظافة و بها 36 عاملا .
وعليه فمجموع العمال بالمركب يساوي 740 عاملا ، منهم 600 عامل في خمس دوائر يشاركون
في العملية الانتاجية بصورة مباشرة .

(+) لقاء مع رئيس مجلس عمال المركب ، تاريخ 21 . 11 . 1985 .

لقد تم تكوين 118 عاملا بايطاليا و 22 عاملا بقسنطينة و برج البحرى و 278 عاملا بالمركب نفسه . وقد فتح فيه مركز للتكوين المهني في عام 1980 ، و توجد بالمركب بعض المرافق الضرورية كالمركز الصحي و المطعم و مرافق للتسلية و الرياضة بالاضافة الى بعض النشاطات الاخرى .

يقسم العمال حسب الرتب المهنية التالية :-

1 . عمال بسطاء و مهنيون . 2 . رؤساء فرق . 3 . مشرفون مباشرون .
4 . مشرفون اساسيون . 5 . رؤساء اقسام . 6 . رؤساء مصالح .
7 . نواب مديريات ، و هذه التسميات استبدلت بنظام جديد حسب القانون العام للعامل بالدرجات مثلا A 1 او A 10 الخ .....

يوجد مجلس للعمال يقوم بدوره من اجل توعية العمال خصوصا حول الغياب لانه يؤثر على المردودية الفردية و الجماعية . وقد وجد ذلك استجابة من العمال اذ نقصت الغيابات من 8.38 في المائة في شهر ديسمبر 1984 عنها الى 7.20 في المائة في شهر جانفي 1985 .
كما ان العمال حققوا سنة 1985 ، 231.283 مترا طوليا من اصل 204.674 مترا طوليا شهريا كانت مبرمجة لشهر واحد . (+)

يلاحظ ان نشاط مجلس العمال لم يبق داخل المركب بل تعداه الى استدعاء متخصصين في ميادين مختلفة لالقاء محاضرات و لقاءات حول العمل و النشاط النقابي لتوعية العمال و جعلهم يهتمون بالعمل و يسعون الى تحقيق اكبر قدر من الانتاج ، علاوة على الاعمال الخاصة التي تنجزها لجان مجلس العمال المختلفة .

توجد ثلاث لجان لمجلس العمال هي :-
1 . اللجنة الاقتصادية و المالية .
2 . لجنة الشؤون الاجتماعية و الثقافية .
3 . لجنة التكوين و المستخدمين .
و هذه اللجان الثلاث تهتم بالعامل من جميع النواحي الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية بالمركـــــــب . (+)

(+) لقاء مع رئيس مجلس العمال بالمركب اجرته معه مجلة : الثورة و العمل (ا.ع.ع.ج) 22 افريل ، 1985 ، ص 26.
(+) انظر الملحق في نهاية البحث .

تعتبر الوحدة مجال البحث من المؤسسات الناجحة اقتصاديا ، بالمقارنة مع غيرها من المؤسسات ، وربما هذا يرجع الى ان الطلب على الاقمشة كبير .

والمؤسسة تملك الامكانيات اللازمة لتقديم العروض الكافية من السلعة ، وكما سبق ان اشرنا ، فالمؤسسة قد حققت ارباحا معتبرة ، وعلى العموم فالوحدة قد استطاعت ان تتغلب على مشكل تخزين المادة الخام اللازمة للقماش ، وعندها امكانات لتخزين ما يكفي ثلاثة اشهر ، تستعمل فقط عند الضرورة .

بالنسبة للصيانة ، فالالات تبدو في حالة عناية وصيانة جيدة ، خاصة بالنسبة للتشحيم والتزييت ، لكن مشكلة قطع الغيار مازالت لم تجد لها حلا ويبدو ان حلا جذريا للمشكلة غير ممكن ، غير ان المسؤولين عن خدمات الصيانة يبذلون ما في وسعهم في هذا المضمار ، كما تدل الملاحظة .

اما بالنسبة للغياب ، ذلك المشكل الذي تعاني منه اكثر المؤسسات ، كما يبدو فهو لا يبدو انه يطرح نفسه بحدة ، فقد اخبرني رئيس مجلس العمال بالوحدة بأن نسبة الغيابات قد انخفضت بالوحدة من 8.38 بالمائة الى 7.20 بالمائة بفضل توعية العمال واهتمامهم بدورهم في العمل خلال العام الماضي . وقد تنخفض ايضا هذه النسبة اكثر بفضل دور طبيب الصحة ، للتغلب على تصرفات بعض العمال الذين يتمارضون احيانا اثناء العمل .

واخيرا ، فقد شكا بعض العمال حتى وجود المحسوبية والوساطة فيما يتعلق بالترقيات والتوظيف والتغاضي عن بعض الاخطاء .

لكن المعلومات المتوافرة حول هذا الموضوع غير كافية لدرجة الحكم بدقة . فلابد من اجراء المزيد من البحوث حول هذه النقاط ومثيلاتها لتكوين تصور دقيق وموثوق . على العموم يمكن القول ان جو العمل لا بأس به فلم تعرف الوحدة اية اضرابات او توقفات عن العمل ، والتلكؤ في القيام بالمهام الاقتصادية التي بنيت من اجلها .

صحيح ان العمال لا يبدون راضين تماما بمجلس العمال وانشطاته ، لكن لا يبدو ان ثمة توترات ملحوظة في العلاقات بين العمال والادارة على مختلف درجاتهما من المشرف المباشر الى المدير العام .

وقد بدت الادارة في نظري ، ساهرة على السير الحسن للوحدة ، وهذا يجعلنا ميالين الى الاعتقاد بأن الجو العام يدفع الى العمل . ولنا عودة الى بعض هذه النقاط فيما بعد .

ب - الخلفية الاجتماعية الاقتصادية للعينة .

يقصد بمفهوم الخلفية الاجتماعية الاقتصادية للمشكلة ، مجموعة العوامل بعيدة المدى التي ساهمت في خلق المشكلة ، قد يصعب تتبع دراسة تأثير هذه العوامل بشكل مباشرة ، وعليه تدخل فيما يسمى تجاوزا عوامل ميتاسوسيولوجية ، META SOCIOLOGIQUE ان تعبير " خلفية " يناسب هذه التأثيرات و نتائجها لانه يشبه الارضية بالنسبة لرسم بارز .

يتألف هذا لمفهوم المركب من عدة محاور هي : - العمر و الوضع الاسري ، مستوى التعليم و التدريب ، نوع العمل الممارس و السابق و الخبرة لدى العامل و سوف نتناول كل بند من هذه البنود بالتحليل .

يعتبر لازارسفيلد : ... العمر و الجنس و الدخل متغيرات رائزة اي انها متغيرات تؤثر على المتغير المستقل ، ولذا ينبغي اخذها بعين الاعتبار عندما نحاول اختبار مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بصورة دقيقة لكشف العلاقة السببية . (1)

1 - الحالة الاجتماعية (السن و الوضع العائلي) : -

يضم هذا المفهوم عدة متغيرات منها السن و الحالة المدنية ، وعدد الاولاد . و الجنس . الجدول التالي يعالج متغيري السن و الحالة المدنية :

---

(1) ريمون بودون : مناهج علم الاجتماع : ترجمة ، هالة شبؤون الحاج ، عويدات ، بيروت ط 1 ، 1972 ، ص 78 .

الجدول (5)

العينة بحسب السن و الحالة المدنيـــــــــة .

الحالة المدنية	متـــزوج		اعـــزب		مطلـــــق		ارمـــــل		التكرارات	النسب المئوية
الســـن	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
25 _ 20	04	3.33	16	13.34	–	–	–	–	20	16.67
30 _ 26	28	23.33	14	11.66	–	–	–	–	42	35
35 _ 30	38	31.66	–	–	–	–	–	–	38	31.67
40 _ 36	08	6.66	–	–	–	–	–	–	08	6.66
45 _ 41	08	6.66	–	–	–	–	–	–	08	6.67
اكثر من ذلك	04	3.33	–	–	–	–	–	–	04	3.33
المجمـــوع	90	75	30	25	–	–	–	–	120	100

السؤالان 60و 62 .

ان فحص الجدول رقم (5) يشير الى ان عدد المتزوجين بلغ 90(75%) عاملا ، مقابل 30(25%) عاملا من العازبين . يعني هذا ان مقابل كل عازب نجد ثلاثـــــة متزوجين من العمال ، كما ان متوسط عمر افراد العينة هو 29.50 سنة تقريبـــــــــا بالنسبة للفئات فالعينة تتضمن 100 (83.33%) عاملا بين 20 و 35 سنة مقابـــــل 20(16.66%) عاملا اكبر من 36 سنة . يدل هذا على ان عينة البحث تميل الى الشباب و الرجولة غير ان الفئتين (36 _40) و (41 _ 45) متساويتان ، ويوجد 4(3.33%) عاملا ، اكبر من 46 سنة .

بالنسبة للجنس ، فمعظم العينة من الرجال ، 100 (83.33%)عاملا ذكورا ، مقابل 20(16.66%) من الاناث .

ان معظم افراد العينة هم من سكان ولاية خنشلة وضواحيها بحدود 70 كلـــم عن مركز الولاية . يوجد عاملان فقط من خارج الولاية احدهما من بسكرة والاخــــر من تيزي وزو .

بالنسبة لعدد الاولاد فقد عولجت هذه النقطة في الجدول 6 .

الجـــدول (6)

العينة بحسب عدد الاولاد .

الفئــــــات	التكـــــرارات	%
ليس له اولاد	07	5.83
1 _ 2	32	26.67
3 _ 4	24	20
5 _ 6	12	10
7 فأكثـــــــــر	15	12.50
المجمـــــــوع	90	75

س64

يشير الجدول السابق الى وجود فئتين : الاولى (1 _ 2) ولدا ، والاخرى (3 _ 4) ولدا لكل منهما ، 32 (26.66 ٪) و 24 (20 ٪) عاملا ، على التوالي . ان مجموعها يجعل نسبة الذين عندهم (1 _ 4) اولاد حوالي النصف تقريبـــا وتوجد فئتان تقريبا متعادلتان هما :_ (5 _ 6) ولدا و 7 اولاد فأكثر تغطيان 12 (10 ٪) و 15 (12.5 ٪) عامـــلا على التوالي ايضا . ربما يكون هذا مؤشرا الى ان الاسرة ذات العدد الكبير مـــن الاولاد ليست منتشرة كثيرا في اوساط الشباب كما يتوقع عادة .

بالنسبة الى السؤال حول عدد العاملين فان 40 (33.33 ٪) عاملا يعيلون افرادا آخرين بالاضافة الى افراد اسرهم . يتراوح عدد هؤلاء الافراد الاضافييـــن الى الاسرة النووية بين 1 _ 2 عند 30 (25 ٪) و 3 _ 4 عند 8 (6.66 ٪) مـــن العينة . وعلى الارجح يمكن ان يكونوا والدي العامل او اخوته .

على اى حال ، فان وجود افراد فضلا عن اعضاء الاسرة النووية يمكن ان يخلق مشاكل تتعلق بضيق المكان المخصص للفرد .

2 ـ المستوى التعليمي : من الملاحظ ان الامية تغطي معظم سكان العالم الثالث ، و التعليم العام عمره قصيرة في هذا العالم بما فيه الجزائر .

ان العمل في الصناعة يتطلب مستوى معنيا من التعليم حتى يصبح بامكان العامل تعلم اوليات التكنولوجيا . اضافة الى ان التجربة و الخبرة تساعد انه على ذلك ، اكثر ، اذن فما هو المستوى التعليمي لافراد العينة وعلاقته بالاقدمية لدى العمال ؟ في الجدول رقم (7) توجد الاجابة على هذا السؤال .

الجدول رقم (7)

العينة بحسب المستوى التعليمي و الاقدمية .

المستوى التعليمي / الاقدمية	امي ت	امي %	يقرأ ويكتب بالعربية ت	يقرأ ويكتب بالعربية %	يقرأ و يكتب بالفرنسية ت	يقرأ و يكتب بالفرنسية %	ابتدائي ت	ابتدائي %	متوسط ت	متوسط %	ثانوي ت	ثانوي %	عالي ت	عالي %	التكرارات	النسب المئوية
2 ... 1	3	2.50	6	5	2	1.66	5	4.16	7	5.83	—	—	—	—	23	19.16
4 ـ 3	8	6.66	7	5.83	5	4.16	4	3.33	30	25	5	4.16	1	0.83	60	50
6 ـ 5	4	3.34	7	5.83	4	3.33	10	8.33	2	1.66	3	2.50	—	—	30	25
7 فأكثر	—	—	—	—	—	—	1	0.83	3	2,50	2	1.66	1	0.83	07	5.84
المجموع	15	12.50	20	16.66	11	9.16	20	16.66	42	35	10	8.33	2	1.66	120	100

السؤالان 66 و 70

بحسب الجدول فان نسبة العمال الاميين في العينة هي 15 (12.5٪) عاملا . وهذه نسبة ضئيلة اذا ما قورنت بفئة المستوى المتوسط حيث تصل النسبة الى 42(35٪) عاملا اي اكثر من ثلث افراد العينة تقريبا . اما الفئات الاخرى كالذي يقرأ و يكتب بالعربية و الفرنسية اي الفئة الثانية و الثالثة بـ 20 (16.66٪) عاملا و 11(9.16٪) عامـــلا على التوالي .

هذا يعني ان فئات الاميين او شبه الاميين بلغت في مجموعها 46(37.87٪) عاملا . من جهة اخرى فان نسبة المستوى الابتدائي تساوي ضعف المستوى المتوسط بـ 20 (16.66٪) عاملا مقابل 10(8.33٪) عاملا على التوالي ، اما التعليم العالي فنسبته منخفضة 2(1.66٪) عاملا فقط .

بالنسبة للاقدمية يلاحظ ان العينة التي لها 3 ــ 4 سنوات خدمة بلغت 60(50٪) عاملا . اي ان اغلبية العمال التحقوا بالمركز منذ مدة قصيرة و هذا راجع كما يبدو الى ان اغلبهم من الشباب ، و الى ان المركب حديث في الانتاج . ان هذه النسبة التي تغطـــي نصف العينة ، بينما النصف الاخر تغطيه فئة 5 ــ 6 سنوات بـ 30 (25٪) عاملا . ويشير الجدول ايضا الى فئة (1 ــ 2) سنة بلغت 23(19.16٪) عاملا يتراوح مستواهـــم بين الامية و المتوسط ، وهناك فئة اخرى لها خبرة سبع سنوات او اكثر بلغت 7(5.83٪) عامـــــــــــــلا .

باختصار ، فالعينة تميل الى ان يكون مستواها تعليما متوسطا ، و لها فترة خبرة محدودة لا تتجاوز عمر المركب تقريبا . و هذا موءشر اخر الى ان التصنيع و العاملين فيه هم من فئات الشباب / الرجال ، تكونوا بعد الاستقلال .

3 ــ التكوين و التربص و العمل الممارس :

ان اهم سوءال يطرح نفسه في هذا المضمار هو مدى الجهود التي بذلت لتكوين العمال مهنيا ، و هذا تحت ضوء كونهم شبابا ، و ذوي اقدمية محدودة ، الجدول رقم (8) يعالج هذه النقطة .

الجدول رقم (8)

العينة بحسب حمل شهادة تكوين مهني

الفئات	التكرارات	النسب المئوية	اسم الشهادة الرسمي ومكان الحصول عليها		التكرارات	النسب المئوية
			الاسم الرسمي	مكان الحصول عليها		
نعم	32	26.66	شهادة نهاية التربص C.F.S	ايطاليا	12	10
			نفطال NAFTAL	سكيكدة	02	1.66
			تقني كيميائي T.C	عنابة 2 المانيا الشرقية 2	04	3.33
			تقني مهني C.A.P	خنشلة 3 قسنطينة 1 برج البحري 2 باتنة 2	09	7.5
			ميكانيكي . T.C.M	بومرداس	02	1.66
			المتوسطة التقنية	خنشلة	03	2.5
			المجموع		120	100
لا	88	73.34				
المجموع	120	100				

السؤال 67 .

ان فحص الاجابات في الجدول (8) يشير الى ان 32(26.66 %) عاملا قد حصلوا على تكوين مهني و يحملون شهادات تكوين مهني مقابل 88(73.33 %) عاملا لم يحصلوا على اي تكوين ، اي، مقابل كل عامل متكون يوجد او يقابله تقريبا 03 عمال غير متكونين (انظر الجدول) .

لقد تم تكوين هؤلاء بالخارج اوفي مؤسسات مشابهة داخل الوطن بنسب ... لقد بلغت نسبة الموفدين الى الخارج 10.83 % مقابل 26.66 % حصلوا على تكوين في الداخل والخارج (ايطاليا) . و ذلك بسبب العقد الذي تم بين المؤسسة و " لانا روسي " LANAROSSI . (+) ولقد غطت الاختصاصات معظم حاجات المصنع ... التكنولوجية كما يبدو .

و الان الى السؤال الخاص بالتكوين / التربص اثناء العمل (الجدول 9) .

الجدول (9) .

العينة بحسب حصولها على تكوين / تربص اثناء العمل .

الفئات	التكرارات	النسب المئوية	مكان التربص	المدة	التكرارات	النسب المئوية
نعم	35	29.16	المركب	3 اشهر	15	2.5
				6 اشهر	11	[illegible]
				10 اشهر	04	[illegible]
				سنة	05	[illegible]
				المجموع	35	16
لا	85	70.84				
المجموع	120	100				

السؤال 68

(+) " لانا روسي " LANAROSSI ، مؤسسة ايطاليا للنسيج ، تكون بها عمال المركب لفترات تربصية لفائدة المصنع .

يتضح ان نسبة الربع من مجموع افراد العينة استفادت من تربص بالمركب، وقد تم هذا التربص حسب برنامج محدد و منظم يخضع للسن و التجربة العملية و الفحص الطبي ، و تتراوح فترة التربص بين 3 و 12 شهرا بحسب حاجة المتربص و نوع الاختصاص التكنولوجي الذي يحتاجه المصنع .

كل هذا يدل على ان مركز التكوين المهني و التدريب بالمركب يقوم بدوره من اجل تكوين و تدريب العمال الموجودين بالوحدة اضافة الى تعليم و تكوين الملتحقين الجدد خصوصا من الشباب بالمؤسسة .

يتوزع افراد العينة على اختصاصات متنوعة ذات تسميات تقنية متعددة يمكن حصرها فيمايلي :-

الجدول رقم (10)

العينة بحسب المرتبة في المهنة (+)

الفئات		التكرارات	%
التسمية القديمة	تسمية القانون العام للعامل		
عمال بسطاء غير متخصصين	من A 1 الى A 5	14	11.67
عمال مهرة مؤهلين يدويا	من A 5 الى A 9	66	55
عمال مهرة ذو كفاءات	من A 9 الى A 14	37	30.83
اطارات	من A 14 الى A 20	03	2.50
المجموع		120	100

السؤال 69.

(+) التسميات الجديدة هي حسب القانون العام للعامل و لها مايعادل من تسميات قديمة لافراد عينة البحث .

يتضح من الجدول السابق ان اغلب عمال المركب يتركزون في الفئة الثانية و هـــي فئة العمال المهرة يدويا . و يفسر ذلك بناء على كون الدفعة الاولى من عمال المركـــب دربت مهنيا بناء على عقد بين المركب من ناحية و الشركة الايطالية من ناحية اخرى ؛ ان اغلب هؤلاء العمال هم متوسطو المستوى الثقافي و تتراوح درجاتهم بين و حسب تسميات القانون العام للعامل . لقد بلغت هذه الفئة اكثر من نصف افراد العينة 66 (55 ٪) عاملا . تليها بعد ذلك فئة العمال المهرة و هم الذين لهم كفـــاءات معينة و قدرات كالتقنيين السامين و العمال الذين لهم تجربة عملية و مستويات ثقافيـــة تؤهلهم لان يسيروا الوحدة و ذلك بنسبة 37 (30.83 ٪) عاملا ، غير ان فئة العمـال غير المتخصصين محدودة و هؤلاء يقومون بالمساعدة في العمل نظرا لمستواهم المحـدود و تكوينهم المنعدم تماما ، و نسبتهم 14 (11.66 ٪) عاملا . اما فئة الاطارات السامية فهي 03 (2.5 ٪) عاملا و هم مهندسو المركب .

باختصار ، ان ترتيب العمال سابق الذكر ، يتماشى الى حد كبير مع فتـــرات التدريب و التربص من جهة و المستوى التعليمي من جهة اخرى ، ان الاكثريـــــــة عموما من مستوى تعليمي متوسط ، و نالت مقدارا من التدريب يؤهلها كي تعـــــــد من فئة العمال المهرة ، علاوة على خبراتها الذاتية في العمل نفسه .

4 _ العمل السابـــــق .

من المعلوم ان الجزائر كمعظم دول العالم الثالـــــــث ، تعاني من هجرة نحو المراكز الحضرية / الصناعية للعمل . بناء عليه ، اهملـــــت الاراضي في الريف ، و اكتظت المدن بالباحثين عن العمل الصناعي و الخدمات ، فالى اي حد تصدق هذه الفرضية على افراد العينة ؟ (الجدول 11)

الجدول رقم (11)

العينة بحسب العمـل السابـق .

الفئـــــات	التكـــرارات	%
الميدان الصناعـــي	40	33.33
القطاع الخـــاص	20	16.67
قطاع التعلـــيم	20	16.67
البطالـــة	18	15
الميدان الاداري	14	11.66
الفلاحـــة	08	.6.67
المجمـــوع	120	100

الجدول 71 .

ان الجدول اعلاه ، ينفي صدق الفرضية التي ورد ذكرها أعلاه بمعنى ان 8(6.66 %) عاملا فقط من افراد العينة تركوا اعمالهم الزراعية قبلا ، مقابل 40(33.33 %) عامـلا كانوا يمارسون اعمالا صناعية ، و يتبع ذلك ثلاثة مجالات عمل اخرى ، الادارية ، التعليم و القطاع الخاص بنسبة تتراوح بين 11.66 % و 16.66 % على التوالي . بعبـارة اخرى ، فالمركب قد جذب اليه عمالا من قطاعات اخرى ، ليست زراعية على العموم ، هـذا على الرغم من ان خنشلة ليست مدينة كبيرة فسكانها لا يتجاوزون 70 الف نسمة و هي في الاصل منطقة فلاحية .

يمكن ان نلخص ما تقدم :

1) يلاحظ ان معظم افراد العينة هم من الشباب ، وان نسبة المتزوجين قد فاقت ثلاثة ارباع العينة ، و يكفلون افرادا آخرين داخل اسرهم .

2) ان اكثر من نصف العينة لهم مستوى تعليمي ابتدائي و / او متوسـط .

3) بلغت نسبة المتكونين حوالي الربع كما ان ثلاثة ارباع العينة لهم اقدميـة تتراوح بين 3 و 6 سنوات .

4) اغلب العمال كانوا يعملون بقطاعات متعددة خارج مدينة خنشلة و نواحيهـا اي في ولايات اخرى و لم يتركوا اعمالهم الزراعية كما يظن عادة .

جزء المتغير المستقل :

كما سبق ان اشرنا ، يشمل المتغير المستقل مجموعتين من الحوافز: - مادية ومعنوية ، وتشمل الحوافز المادية : المرتب ، الترقية ونظامها ، الخدمات الطبية والمطعم والنقل وكذا الخدمات الاضافية الاخرى والسكن .
اما الحوافز المعنوية فتشمل : القانون العام للعامل وما يتضمنه من حوافز العمل والاشراف المتمثل في علاقة العامل بمشرفه من جهة وعلاقته بالادارة من جهة اخرى . واخيرا التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وهي كلها يمكن ان تشكل مجموعة من العوامل المحتمة لـ ردود الافعال الخاصة في مضمار الاتجاهات والرضا عن العمل .

اولا : الحوافز المادية - :

01 المرتب كحافز : من المحتمل ان يفقد المرتب ميزته كحافز يدفع للعمل باعتبار ان العامل يتقاضى مرتبه سواء ربح المصنع ام خسر ، من جهة اخرى ، فالمرتب يأتي في نهاية الشهر سواء اشتغل العامل ام لم يشتغل ، وعليه ربما يصبح الخصم من المرتب لسببي : عدم ربح المصنع اوعدم قيام العامل بواجبه هو الحافز للعمل ، بشكل يمكن ان يشكل مصدرا للخوف .

على اي حال ، يمكن للمرتب ان يعتبر حافزا بالمقارنة مع المطالب الاقتصادية. اي اذا كان المرتب يكفي او لا يكفي ، ويمكن ان يعتبر ذلك حافزا الى :

اولا : ان يبقى العامل في عمله فلا يبحث عن عمل آخر ،
ثانيا : ان لا يحاول الحصول على عمل اضافي لسد حاجاته .

تحت ضوء هذه التصورات نحاول الان دراسة هذه النقطة من خلال الجدول :

الجدول (12)

العينة بحسب المرتب الشهري

الفئات	التكرارات	النسب المئوية
أ . 1100 .. 1900	38	31.66
ب . 1901 .. 2700	40	33.34
جـ . 2701 .. 3500	25	20.84
د . 3501 فأكثر	17	14.16
المجموع	120	100

السؤال 9

يلاحظ ان معظم اجور العمال مركزة في الفئتين الاولى (أ) والفئة الثانية (ب) في 1100 ـ 1900) دج 38 (31.66 %) عاملا . وفي (1901 ـ 2700) 40 (33.34 %) عاملا على التوالي . وهذا يبين ان معظم العمال حصلوا على اكثر من نصف المرتب زيادة عن الحد الادنى (+) اضافة الى ان ثلثي العينة تقريبا يحصلون على اجور تتراوح بين حد ادنى هو 1100 دج وحد اقصى 2700 دج وذلك بنسبة 65 %.

اننا نلاحظ ان الفئة الثالثة (ج) بلغت 25(20.84 %) عاملا تليهـــا في الترتيب الفئة الرابعة (د) التي بلغت 17(14.16 %) عاملا . هذا يبين انه كلما ارتفع الاجر كلما قل عدد العمال.ان هذا يشير الى ان اغلب العمال ذوو كفاءات محدودة في غالب الاحوال واجورهم ليست عالية الى حد كبير . كما اننا نجد ان شخصين فقط من افراد الفئة تجاوز دخلها 3900 دج بقليل .

وبالنسبة للسؤال 11 حول الدخول الاضافية اجاب الجميع بأنهم ليســـس لهم دخل اضافي ، ونحن لا ندري مدى صدق هذه الاستجابة لكننا نقبلها على ماهـــي عليه . والان الى السؤال حول كفاية المرتب لحاجات العامل .

الجدول (13)

العينة بحسب كفاية المرتب اوعدمــــه

الفئـــــــات	التكرارات	النسب المئوية
يكفي بعض الحاجـــــات	60	50
لا يكفـــــــــــــي	45	37.5
يكفي معظم الحاجـــات	15	12.5
المجمـــــــوع	120	100

السؤال 11

(+) الحد الادنى للمرتب هو : 1100 دج وفي جانفي 1982 ارتفع الى 1200 دج وتنص المادة 150 من القانون العام للعامل على عدة مراسيم لتحديد الحد الادنـــى والاعلى للاجور الاساسية لكل منصب عمل ، وخصوصا المرسوم رقم 302.79 بتاريـــخ 31.12.1978 الخاص برفع الاجر الوطني الادنى في القطاع الفلاحي . ثم المرسوم رقم 81 ـ 205 الصادر في 15 اوت 1981 الخاص بتحديد الحدود الدنيا للاجـــر الاجمالي للعمال (انظر القانون العام للعامل) اوت 1978 .

اول مايلاحظ من خلال الجدول ان المرتب لا يكفي لقضاء الا بعض الحاجات ... عند نصف العينة كما يصرحون، اضافة الى ان الذين يرون انه يكفي معظم حاجاتهم ... يمثلون 15 (12.5 ٪) ... فقط ، لكن في المقابل فالذين اجابوا بأن الاجر الذي ... عليه لا يكفيهم على الاطلاق لقضاء حاجاتهم كانوا بنسبة 45٪ (37.5 ٪) عاملا ، وبالتالي فان الاجر لا يفي بصورة اجمالية لقضاء حاجات معظم العمال بالمؤسسة ... ومن ثم فان ... السؤال الخاص بالمبلغ الذي يطمح العامل الحصول عليه كان ضروريا ... وعالجنا هذه النقطة في الجدول 14 .

الجدول (14)

العينة بحسب المرتب الذى يطمح له العمال

الفئـــــــات	التكرارات	النسب المئوية
أ . 2500 _ 3000دج	60	50
ب . 3001 _ 4000 دج	36	30
جـ . 4001 _ 5000 دج	24	20
المجمــــــوع	120	100

السؤال 12

يتضح ان نصف افراد العينة لا تتعدى طموحاتهم الحصول على 3000 دج شهريا . اما النصف الاخر فينقسم الى فئتين : الثانية (ب) والثالثة (ج) وذلك بنسبة 36 (30 ٪) عاملا و 24 (20 ٪) عاملا على التوالي . هذا ويوضح كذلك انه كلما ... ارتفع العامل في السلم الوظيفي ، كلما انخفض عدد العمال الطامحين الى مرتب اعلى ... على كل يلاحظ اولا : ان معظم الذين مرتباتهم حوالي 1100 دج شهريا يطمحون الى الحصول على حد ادنى هو 2500 دج شهريا (قارن الجدول 12 ، 14) .

ان اعلى مرتب يطمح اليه هو 5000 دج شهريا فقط ، من هذا نستنتج ان العمال من الفئات الدنيا يطمحون تقريبا الى ضعف مرتبهم بينما الفئات الاخرى تطمح الى زيادة لا تتعدى نصف مرتبهم .

بالنسبة الى وجود الموازنة بين العمل والمرتب ، نعالج في الجدول رقم (15).

الجدول (15)

العينة بحسب الموازنة بين العمل و المرتب

الفئات	التكرارات	النسب المئوية
قليـــــــــــــلا	55	45.84
لا توازيه ابـــــــــدا	45	37.50
وسطـــــــــــا	20	16.66
المجمـــــــــوع	120	100

السوءال 13

نلاحظ من خلال الجدول ان قلة(+) ممن اجابوا بأن هناك توازنا وسطا بين المرتب والجهد المبذول : 20 (16.66 %) عاملا مقابل 45(37.50 %) عاملا لا يعتقدون بوجود توازن ابدا ، اما الذين يجدون " مقدارا قليلا" من التوازن منهم 55(45.83 %) عاملا . ماذا يعني ذلك ؟

اولا : وجود شعور عام بأن العامل مغبون الحق في هذه المؤسسة .

ثانيا : وجود مشاعر الاحباط (FRUSTATION) بمعنى ان العامل يرى أن المؤسسة تأخذ منه اكثر مما تعطيه و من ثم يشعر بخيبة امل و يأس لا ندري مدى قوته .

على اي حال لنتابع هذه المسألة لنبحث ما يطمح العامل الى الحصول عليه فيما لو انه حصل على مرتب اعلى .

لقد سألناهم عن الاشياء التي يريدون شراءها ، وهي كالتالي :-

(+) يلاحظ غالبا ان أكثر العمال يطالبون بالحقوق و الزيادة في الاجر دون ان يفكروا في تقديم انتاج اكبر ، وقد ادى ذلك الى الشعور بأن الدولة ، كالبقرة الحلوب التي تعطينا حليبا دون ان تطلب ما يقابل ذلك .

الجدول (16)

العينة بحسب رغبتها في الحصول على اشياء بمرتب اعلى .

الفئـــــــات	التكرارات	النسب المئوية
سكـــــــــــن	41	34.16
سيـــــــــارة	40	33.34
تلبية الحاجات الضروريــــة	30	25
الالات كهربائية و منزليـــة	09	7.5
المجمـــــــوع	120	100

السؤال 14

يشير الجدول رقم 16 الى ثلاث نزعات رئيسية : -

الاولى : الحصول على سكن 41 (34.16 ٪) عاملا .(+)

الثانية : الحصول على سيارة 40 (33.33 ٪) عاملا .

الثالثة : تلبيـــة الحاجات الضرورية ، ربع العينـــة .

نستقرئ من هذه الارقام مايلـــــــــــــــــي : -

اولا : ان افراد العينة بالرغم من ضعف دخولهم عموما يملكون الادوات الكهربائية المنزليـة كالتلفزيون و الالات الاخرى بدليل وجود 7.5 ٪ فقط يرغبون بالحصول عليها .

ثانيا : ان حوالي ربع العينة لا يستطيع تأمين الحاجات الاساسية وعندما رجعنـــــا الى الدخول المصرح بها ، وجدنا ان اكثرهم من الفئة التي دخلها بين 1100 - 2000 دج شهريا ، و هذا مؤشر اخر الى ان هذه المقادير غير كافية لســـد حاجات الاسرة .

(+) لقد جمعنا في نسبة واحدة كل الذين يرغبون في سكن او ارض للبناء عليهـــــا ، او شراء بيت / فيلا جاهـــزة .

ثالثا : ان هناك طبقة حصلت على السكن و الحاجات الاساسية ، لذا فهي تطمح [illegible] ماهو اسمى من ذلك ، انه السيارة التي بلا شك هي مسألة رفاهية . و مقابل هذه الفئة توجد فئة اخرى مساوية لها عددا لا تملك بيتا لذا فتضع في اعتبارها [illegible] السكن بالدرجة الاولى .

2 - الترقيــــة :

تشير المادة 13 من القانون العام للعامل الى ان الترقية تتم الى منصب اعلى حسب التصنيفات الموجودة لمناصب العمل ، و هي تتمثل في ترفيع العامل و ترقيته بناء على مؤهلاته و معارفه في مهنته ، ليتعين في منصب جديد اعلى من منصبه السابق [illegible] كما ان المادة 14 تركز على ان الترقية تعتمد على عنصرين هامين هما :

أ - خبرة العامل و مؤهلاته **المكتسبة** .

ب - الشهادات المحصل عليها و المعارف **المكتسبة** اثناء التكوين . (1)

ترى ماذا عن موضع الترقية بمركب النسيج و تتميم الصوف بخنشلة [illegible] الجدول 17 يحاطنا هذه النقطة .

الجدول (17)

العينة بحسب حصول العامل على ترقية

تم مرة ؟	مــرة		مرتيــن		ثلاث مرات		سبب الحصــول على الترقيــة	التكرارات	النسب المئوية
الاحتمالات	ت	%	ت	%	ت	%			
نعـــم	30	25	20	16.56	10	8.33	آليا حسب القانــون	53	44.16
							العلاقة الشخصيــة	07	5.84
لا	60 (50%)						المجمــوع	60	50

(1) وزارة العمل - مجموعة النصوص التشريعية و التنظيمية للعمل ، المؤسسة الوطنية و المطبعة التجارية) الجزائر ، 1983 ، ص ص ، 187 - 188 .

يشير الجدول الى ان نصف افراد العينة قد استفادوا من ترقية ما ، في المقابل لم يستفد النصف الاخر من هذه الترقية .

ان سبب حصول العمال على ترقية يعود الى انها تتم اما حسب القانون و بصورة آلية عند 53 (44.16 %) عاملا ، بينما يرى سبعة عمال فقط ان للعلاقة الشخصية دورا في الترقية . و هذا يدل عموما على وجود اقتناع عام لدى العمال بأن الترقية تتم بصورة قانونية ، لكن ثمة مسألة جديرة بالبحث ، هي موقف العمال من نظام الترقية عامة ، الجدول 18 يعالج هذه النقطة .

الجدول (18)

العينة بحسب رأيها في نظام الترقية

الفئات	التكرارات	النسب المئوية	السبب	التكرارات	النسب المئوية	الاقتراح لتحسين نظام الترقية	التكرارات	النسب المئوية
جيد	25	20.84	لا بأس به	25	20.83	تدعيمه	26	21.66
وسط	36	30	منظم	15	12.5	لا اقترح	14	11.66
سيء	14	11.66	لم استفد منه	14	11.66	تطبيقه بجدية	10	8.33
لا ادري	45	37.5	فيه فائدة للعمال	16	13.33	الاستمرارية	10	8.33
المجموع	120	100	قلة المحاباة	05	4.16	العدل	10	8.33
			المجموع	75	62.48	اتباع القانون	05	4.16
						المجموع	75	62.48

السؤال ـ 28 .

ان افراد العينة يرون بأن نظام الترقية بالمركب جيد الى حد بعيد و يظهر ذلك من خلال استجابات الفئة الاولى و الثانية ، 25(20.83 ٪) عاملا (جيد) ، و36(30 ٪) عاملا (وسط) على التوالي .

ان ال : 45(37.5 ٪) عاملا الذين يصرحون بأنهم لا يدرون شيئا عن نظام الترقية ، ربما يعود ذلك الى انهم لم يستفيدوا منه ، لانهم جدد كما تدل على ذلك أجوبتهم .

بالنسبة للاسباب فهي غير واضحة تماما باستثناء فئة مكونة من عمال يرون فيه عدم المحاباة ، اما الباقي فيرى بعضهم فيه النظام فهم بنسبة 12.5 ٪ و فيه فائدة للعمال او انه " لا بأس به ". لكن على العموم يمكن القول ان الموقف عند اكثر من نصف العمال هو ايجابي على العموم .

و بالنسبة لاقتراحات العامل لتحسينه فهي كالتالي : -

التطبيق و الاستمرارية فيه ، و العدل ، هذه الفئات الثلاث متساوية ب 10 (8.33 ٪) عاملا على التوالي ، كما ان مجموعة من العمال يسعون الى تدعيمه بنسبة 26(21.66 ٪) عاملا ، و ان اقل فئة تقترح مجرد اتباع القانون 5(4.16 ٪) عاملا ، و على العموم فهذه الاجابات كلها تؤكد مرة اخرى على ان العمال موقفهم ايجابي منه ، بالنسبة للتطبيق فقد طرحنا السؤال حول مدى جداره من يحصلون على الترقية الجدول 19 يعالج هذه النقطة .

الجدول (19)

العينة بحسب : ان العامل جدير بالترقية ام لا ؟

الفئات	التكرارات	النسب المئوية
جدير	55	45.84
غير جدير	20	16.66
لا ادري	45	37.70
المجموع	120	100

السؤال 29.

يشير الجدول الى ان 55(45.83 ٪) عاملا هم جديرون بالترقية و هذه نسبة لا بأس بها اذا قورنت بالذين يصرحون بأنهم غير جديرين بها : 20(16.66 ٪) عاملا . بينما هناك فئة ثالثة ليس لديهم معلومات عن هذا النظام .

مما تقدم نستقرئ مايلي :-

اولا : لا توجد مواقف سلبية تماما من نظام الترقية بل هي على العموم متفاوتة بين التأييد الجزئي والموافقة ، وان الجماعة التي تصرح بعدم وجود معلومات لديها ، هي في الغالب جديدة فلم تكون اي رأي .

ثانيا : ان انقسام العينة الى فئات متقاربة في التأييد اوعدمه ، يدل على وجود ظاهرة الثنائية في المشاعر (AMBIVALENCE) بمعنى ان اكثر العمال لديهم مواقف تأييد وعكسه ، بمعنى، انهم يستفيدون من المؤسسة في حياتهم لكن توجد اشياء لا يميلون اليها ولنا عودة الى هذه النقطة فيما بعد .

3 - **المكافآت ونظامها :** يتألف نظام المكافآت الخاص بالتنقيط من نوعين كما سبق ان اوضحنا .(+) يحرم من المكافأة كل من لم يحصل على نصاب معين من هذا التنقيط ، وهذه هي اهم نقطة يتضمنها القانون العام للعامل الجديد في مضمار الحوافز من اجل تحسين الانتاج كما ونوعا .

لنبدأ الان بالتعرف على حصول العمال على مكافآت . عولجت هذه النقطة في السؤال 20 الذي صرح العمال اجابة عليه ، انهم لم يحصلوا على مكافأة ابدا لخدمة ما قاموا به لفائدة المؤسسة ، وعليه طالبنا منهم تقديم اقتراحاتهم لتحسين نظام المكافآت في المؤسسة في الجدول 20 نلخص اجاباتهم .

(+) انظر الفصل الرابع من هذا البحث .

الجدول (20)

العينة بحسب تقديم اقتراحات لتحسين نظام المكافآت بالمؤسسة

الفئـــــــــــات	التكرارات	النسب المئوية
التطبيق المنظم لنظام المكافـــــــــــآت	11	9.16
العدالة في توزيع المكافـــــــــــآت	10	8.33
اعطاء المكافأة لمن يستحقهـــــــــــا	07	5.83
ان تكون المكافأة كل شهـــــــــــر	06	5
تدعيم المكافأة التشجيعية للعمـــــــــــال	06	5
تعطى حسب الجهد المبـــــــــــذول	04	3.33
لا اقـــــــــــترح	76	63.33
المجـــــــــــموع	120	%100

السؤال 19

يتضح من هذا الجدول ان ثلثي العمال ليس لديهم ما يقدمونه بالنسبة للباقي : منهم من ركز على التطبيق المنظم للمكافآت ب 11 (9.16 %) عاملا و العدالة في التوزيع ب 10 (8.33 %) عاملا . وتتلو عنهما الفئة الثالثة التي يسعى اصحابها الى اعطاء المكافأة لمن يستحقها بنسبة 07 (5.83 %) عاملا بينما تتساوى الفئة الرابعة والخامسة ب 6 (5 %) عاملا لكل منهما على التوالي . و ترغبان في ان تكون المكافأة كل شهر و ان تدعم هذه المكافآت لفائدة العمال ، بالنسبة للمكافآت التي يرغب العمال الحصول عليها ، الجدول 21 يتضمنها .

الجدول (21)

العينة حسب المكافآت التي يرغب العمال الحصول عليها مرتبة

الفئـــــــــــات	التكرارات	النسبة المئوية
زيادة منتظمة في الاجـــــــــر	35	29.16
مكافأة مالية حسب العمل المقـــــــــدم	22	18.83
ترقيـــــــــــة	20	16.66
هدية عينية (قماش،كـــــــــتب)	12	10
تسامح مع العمال (غياب،شـــــــــلا)	10	8.33
هدية رمزية (كأس او ميداليـــــــــة)	08	6.66
شهادة شرفيـــــــــة	05	4.16
رحلة سياحيـــــــــة	03	2.5
حفلة تكريميـــــــــة	03	2.5
تعليق الصورة او الشهـــــــــادة	02	1.66
المجمـــــــــوع	120	100

السوءال 20.

يتضح من الجدول السابق ان الزيادة في الاجر تحتل المرتبة الاولى :. 35 (29.16 %) عاملا ، تليها المكافأة المالية حسب العمل المقدم ب 22 (18.33 %) عاملا . ثم الترقية ب 20 (16.66 %) عاملا . ثم الهدايا العينية ب 12 (10 %) عاملا . وتليها في الرتبة التسامح مع العمال مثلا عند التأخرعن العمل او التغيـــــب ب 10 (8.33 %) عاملا . اما الفئات الاخرى فانها تتمثل في الهدايا الرمزيـــــة والشهادة الشرفية والرحلات السياحية والحفلات التكريمية وتعليق الصـــــورة او الشهادة التي حصل عليها العامل فانها تبدأ ب 8 (6.66 %) عامـــــلا في اولاها وتنتهي ب 2 (1.66 %) عاملا في الاخيرة (انظر الجدول) .

بالنسبة للمكافآت التي يحبها العمال أكثر من غيرها ، وتلك التي يتوقعهـــــا العمال عندما يقدمون خدمة ما الى المؤسسة . فالجداول التالية تعالجها .

الجدول (22)

العينة حسب المكافآت المرغوبة من قبلها

الفئـــــات	التكرارات	النسبة المئوية
مكافأة المردود الفردي والجماعي	60	50
المكافأة المالية	30	25
اجر اضافي	30	25
المجمـــوع	120	100

السؤال 21 .

الجدول (23)

العينة حسب المكافآت المتوقعة عند تقديم خدمة المؤسســـة .

الفئـــــات	التكرارات	النسبة المئوية
المكافأة الماليـــة	70	58.34
اي مكافأة ماديـــة	50	41.66
المجمـــوع	120	100

السؤال 22 .

ان فحص هذين الجدولين يشير بكل وضوح الى ان العمال يرغبون في الحصول على مكافآت مادية / مالية قبل كل شيء وتتخذ هذه اشكالا عدة : قد تكون على شكل جماعي اوفردي اوزيادة في الاجر الخ ... ان النزعات المركزية التي يشير اليها الجدول ولان لا تترك ادنى شك في ان العمال يريدون مالا اكثر ، وطبعا فهذا المال ليس من اجل جمعه بل من اجل شراء حاجات اخرى ، السكن ، السيارة او حاجات اخرى للاسرة . لكن هذا لا يعني ان المكافآت اللامادية ليس لها دور ، فقد رأينا قبلا كيف ان العمال يرغبون في نوع من التكريم والشهادات الشرفية وتعليق صورهم الخ ... لكنها كلها كانت اقل من المادية (نزعات احصائية . ويمكن ان يكون ذلك تأكيدا عاما على كون العامل الجزائري يعاني من شدة الظروف المادية - الاقتصادية .

4 - الخدمات ودورها التحفيزي :

نظرا لعدم وجود بعض الخدمات في المؤسسات الصناعية فضل العمال المؤسسات التي تتوفر بها هذه الخدمات ، تعرف الخدمة الاجتماعية بأنها " نوع من الخدمة تعمل على مساعدة الفرد او الجماعة او الاسرة التي تعاني من مشكلات ما لكي تصل الى مرحلة سوية ملائمة ، كما انها تعمل من جانب اخر على ازالة العقبات التي تعرقل الافراد وذلك لكي يستثمر واقدراتهم وامكانياتهم " .(1) كما تنص مواثيـــق

(1) احمد كمال احمد ، مقدمة في الرعاية الاجتماعية ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة 1976 ، ص 216 .

الثورة الجزائرية على الاهتمام بالخدمة الاجتماعية . جاء في المادة 35 من ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات مايلي : " يتولى مجلس العمال القيام بالخدمات الاجتماعية" .(1) نحاول في هذا القسم البحثي اهمها كالنقل و السكن ، و الخدمات الصحية و الغذائية الخ . . . و هي بلا شك تساهم في دفع العامل الى مزيد من بذل الجهود و تحل له الكثير من المشكلات الاجتماعية ، فماهي هذه الخدمات ، وماد ورها ؟

5) السكن و النقل : يعتبر السكن من المشاكل الصعبة التي تواجهها الجزائر . لذلك تحاول المؤسسات الحصول على مساكن من الدولة لتسليمها الى عمالها او القيام ببناء مساكن اعتمادا على قدراتها الخاصة من اجل التخفيف من حدة هذا المشكل . لا شك ان توفير سكن ملائم بالنسبة للعامل يجعله مرتاحا اكثر داخل اسرته و يكسبه راحة البال و هو يقوم بعمله .

بالنسبة للعينة فالعامل الذي يقيم بعيدا عن المركب يلقى صعوبات جمة في الحصول على سكن ، اما بالاستئجار او بوسيلة اخرى ، و ذلك لان اقامة بيوت قصديرية(2) لم يعد ممكنا بعد التهجير بالقوة الى الولايات الاصلية الذي قامت به السلطات عام 1983 .

لقد نجم عن هجرة العمال الى المراكز الصناعية تكدس آلاف منهم في بيوت لا تحقق شيئا من اشباع الحاجات الانسانية اليومية ، لنحاول بحث هذه النقاط الواحدة تلو الاخرى .

بالنسبة لنوع السكن فالجدول 24 يلخص استجابات العمال .

الجدول (24)

العينة بحسب نوع السكن

الفئات	التكرارات	النسب المئوية
ملك	60	50
مستأجر	40	33.34
وظيفي	16	13.33
آخر ماهو ؟	04	3.33
المجموع	120	100

السؤال 1

(1) ج . ج . د . ش / ح . و / ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، مرجع سابق ص 30 .

(2) تمت العملية بولاية عنابة كمثال .

يشير الجدول الى ان نصف افراد العينة يقطنون في مساكن هي ملكا لهم ومعظم هذه المساكن قديمة ومبنية بالحجارة او الطوب، واغلبها له سقف من ترميد.(+) اما الذين يقيمون في مساكن يستأجرونها غالبا من افراد الشعب فنسبتهم هي ثلث افراد العينة بالنسبة للمساكن الوظيفية فهي اقل من الفئتين سابقتي الذكر، 16 (13.33 %) عاملا فقط، وتأتي في الاخير نسبة 4 (3.33 %) عاملا ممن يقيمون بالنزل اوعند الاقارب والاصدقاء.

تعطي المؤسسة المساكن الوظيفية لعمالها حسب نظام دقيق يأخذ حاجة المؤسسة الى العامل بعين الاعتبار. وعلى العموم فان السكن لا يدخل في اطار الحوافز لان المؤسسة لا تؤمن السكن الا لعدد محدود كما يشير الجدول. وهذا يرجع الى قلة المساكن المتوفرة للمؤسسة والى الاهمية الخاصة بالعمل الذي يقوم به عامل بالنسبة للاهداف الاقتصادية للمؤسسة.

اما عن المرافق الموجودة بالسكن فانه يلاحظ ان اغلبية عمال المؤسسة لديهم كهرباء وماء بنسبة 100 % و 89.16 % على التوالي، بينما لا يوجد غاز طبيعي(+) لديهم، ومع ذلك فان اكثر افراد العينة لديهم تلفزة وراديو وبعض المرافق المنزلية الاخرى (بنسبة 39 (32.5 %) عاملا. " انظر الجدول رقم (16) الخاص بشراء اشياء لازمة عند الحصول على اعلى مرتب")

والان نبحث مواصفات المسكن الذي يرغبه عمال العينة.

(+) اغلب المساكن في خنشلة ونواحيها القديمة ذات طابع ارضي مبنية بالحجارة او الطوب وسقفها من القرميد الاحمر المسطح.

(+) سيشرع في تنفيذ مشروع ادخال الغاز الطبيعي الى مدينة خنشلة في نهاية سنة 1986م.

الجدول (25)

العينة بحسب مواصفات السكن المرغوب .

الفئـــــــــات	التكرارات	النسب المئوية
الذين لا يرغبـــــــــون	44	36.67
سكن به كل المرافـــــــق	36	30
عادي (وظيفـــــــي)	20	16.66
واسع كثـــــــيرا	12	10
احسن من سكني الحالـــــي	08	6.67
المجمـــــــوع	120	100

السؤال 8 .

يتضح من الجدول السابق ان نسبة الذين يرغبون في الحصول على سكن يصفونه بأنه يحتوي على كل المرافق قد بلغوا 36 (30 ٪) عاملا مقابل 44 (36.66 ٪) عاملا لا يحددون اية مواصفات للسكن . وهذا يبين بأنهم اما لديهم المرافق الضرورية بالمسكن الذي يقيمون فيه او لانهم يسكنون في مساكن واسعة وحياة بسيطة دون ان يكون عندهم تصور عن مواصفات معينة للمسكن الذي يرغبون فيه غير اننا نجد ان مجموعة من العمال 20 (16.66 ٪) عاملا يصفون السكن الذي يرغبونه بأن يكون عاديا اي وظيفيا به اهم المرافق اللازمة من ماء وكهرباء وسخان وغاز اذا امكن . بينما الذين يرغبون في مساكن اوسع من المساكن التي يسكنونها او احسن منها فهم يمثلون 12 (10 ٪) عاملا و 08 (6.66 ٪) عاملا على التوالي ، وهذا مما يدل على ان العامل يسعى الى الحصول على سكن مريح وواسع به مرافق ضرورية ليساعده على اداء عمله في احسن الاحوال .

وعن رضا العمال عن مساكنهم اتضح ان ثلثي افراد العينة غير راضين عن مساكنهم الحالية من هؤلاء 65 (54.16 ٪) عاملا قدموا طلبات للحصول على مساكن اخرى . بينما نسبة الراضين نوعاما تقدر ب 30 (25 ٪) عاملا وتقل منها فئة الراضين جدا ب 10 (833 ٪) عاملا . ان عدم الرضا الملاحظ يرجع الى عدم كفاية السكن بالنسبة لعدد افراد الاسرة ، فضلا عن عدم وجود المرافق بصورة كافيـــــة .

و لذلك نجد ان مجموعة من العمال يرغبون في الحصول على مساكن بها مرافق او واسعة او احسن من مساكنهم الحالية اذ بلغت النسبة 56 (46.66 %) عاملا (انظر الجدول (21) الخاص بمواصفات السكن) اما عن تقديم الطلبات للحصول على سكن فنتعالج فيما يلي :-

الجدول (26)

العينة بحسب تقديم طلب الحصول على سكن آخر.

الفئات	التكرارات	النسب المئوية	أ. الجهة التي قدم لها الطلب	التكرارات	النسب المئوية
نعم	65	54.16	البلدية	36	30
			المركب	18	15
			مصلحة السكن بالولاية والدائرة	11	9.16
			ب. الجواب الأشي	35	45.83
			الرد مع الانتظار	10	8.33
			المجموع	65	54.16
لا	55	45.84			
المجموع	120	100			

السؤال 06

يتضح من الجدول السابق ان نسبة العمال الذين يرغبون في الحصول على سكن آخر وقدموا بالفعل طلبات الى مؤسسات معينة قد تجاوزوا النصف بقليل : 65 (54.16 ٪) عاملا . ونجد ان اغلبيتهم وجهوا طلباتهم الى البلدية والتي وصلت الى 36 (30 ٪) عاملا . تليها في المرتبة مصلحة السكن في المؤسسة ب 18 (15 ٪) عاملا . اما مصلحة السكن بالولاية والدائرة فهي في المرتبة الثالثة 11 (9.16 ٪) عاملا . ونجد ان 55 (45.84 ٪) عاملا . لم يقدموا طلبات للحصول على سكن آخر مما يبين ان عددا لا بأس به من العمال لا يهمه تبديل سكنه او الحصول على سكن آخر لانه في غنى عن ذلك .
كما ان اغلب العمال نجد ان مساكنهم تحتوي على 3 الى اكثر من 6 غرف بنسبة 64 (53.33 ٪) عاملا ، ونعالج هذه النقطة من خلال الجدول 27 .

الجدول (27)

العينة بحسب عدد الغرف في المسكن

عدد الغرف	التكرارات	النسب المئوية
1	16	13.33
2	40	33.33
3	42	35
4	12	10
5	04	3.34
اكثر من ذلك	06	5
المجموع	120	100

السؤال 3 .

في الجدول اعلاه يظهر ان نسبة ثلثي افراد العينة تقريبا في الفئتين الثانية والثالثة ب 40 (33.33 ٪) عاملا و 42 (35 ٪) عاملا اي يملكون غرفتين او ثلاث غرف على التوالي . اما من عندهم غرفة واحدة فقد بلغت نسبتهم 16 (13.33 ٪) عاملا و من يملك اربعا 12 (10 ٪) عاملا ، و 5 غرف بنسبة 4 (3.33 ٪) عاملا . فاذا عدنا الى الجدول (6) الذي يشير الى عدد الاولاد ، نلاحظ ان من بين الافراد المتزوجين الذين عددهم 90 (75 ٪) عاملا نجد ان من لهم من ولد واحد الى 4 اولاد قد بلغ عددهم 56 (62.22 ٪) عاملا . وهذه النسبة اخذناها من 90 عاملا متزوجا فقط ، كما نجد ان من يملك غرفة واحدة الى ثلاث غرف قد بلغ 98 (81.66 ٪) عاملا .

هذه النسبة اكثر من ثلاثة ارباع العينة في مجموعها بينما نجد 22(18.33) من يملكون مساكن بها اكثر من 4 غرف .

من خلال ما سبق نستنتج مايلـــــــــــــي :-

1 - ان اغلب افراد العينة يملكون مساكن بها 1 - 3 غـــرف .

2 - ان معظم افراد العينة لهم عدد من الاولاد يتراوح بين 1 ، 4 اولاد و هذا تقريبا ان في كل غرفة يوجد شخصان على الاقل .

بعد كل ذلك نحاول الان بحث بعد السكن عن المركب من خلال الجدول 28 .

الجـــــدول (28)

العينة بحسب بعد السكن عن مكان العمـــل

البعـــــــــــد	التكـــــرارات	النسب المئويــــة
بعيـــــــــــدا كثيرا	10	8.33
وسطـــــــــــــا	55	45.83
قليـــــــــــــلا	55	45.84
المجمـــــــوع	120	100

السؤال 4 .

نلاحظ من الجدول ان عمال العينة لا يقدانون بعيدا عن المركب كثـــــــــــــــ...

فلقد اجاب 55(45.83 %) عاملا ، انهم يعتبرون مكان اقامتهم متوسط أو قريب ، وعليه يمكن القول أن هؤلاء العمال لا يجدون صعوبة في الالتحاق بعملـ وهم اقل من عشر العينة ، غير أن نسبة الذين لا يجدون اية صعوبة في المواصـ... فهم 5(4.16 %) عامـــــلا ، على العموم لا يبدو وان مشكل النقل يطرح نفـ... وربما يرجع هذا الى ان خنشلة مدينة صغيرة نسبيا ، والمنطقة الصناعية قريبة من السكنية . على كل لنحاول بحث مسألة النقل بالتفصيل من خلال تحليل استجابات للسؤال حول هذه النقطـــــــة .

الجـــدول (29)

العينة بحسب واسطة النقل و رأي العامل فيها

الفئـات	التكرارات	النسب المئوية	الشيء الحسن	ت	%	الشيء السيء	ت	%	الاقتراح لتحسينها	ت	%
جيـد	50	41.66	الحفاظ على المواعيد	35	29.16	الاكتظاظ	40	33.34	صيانتهـا	40	33.34
									مضاعفتهـا	30	25
وسـط	70	58.34	متوفـرة	50	41.67	الاهمـال	40	33.33	زيـادة حافلـة للنسـاء	30	25
سيئـة	00	.00	العمـال يصلون الى العمـل في الموعـد المحـدد	35	29.17	غير كافيـة	40	33.33	حافلتـين للنواحـي و المناطـق المجـاورة	20	16.66
المجمـوع	120	100	المجموع	120	100	المجموع	120	100	المجمـوع	120	100

السـؤال 19.

يبد و ان واسطة النقل بالمؤسسة المعنية جيدة الى حد بعيد .

اولا : ان الحافلات تأتي في مواعيدها المحددة لها ، بحسب رأي 35(29.16 %) ... كما انها متوافرة حين الحاجة بنسبة 50(41.66 %) عاملا ، كما يعتقد 35(29.16 %) عاملا ، بأنها دقيقة في الموعد بالرغم من انها تعاني من الاكتظاظ ، والاهمال ولا ... وهذا بنسبة الثلث تماما لكل فئة (انظر الجدول) .

ثانيا : يقترح العمال صيانة افضل بنسبة 40(33.33 %) عاملا ، بالاضافة الى :

1. توفير حافلتين للنواحي ب 20 (16.66 %) عاملا .
2. مضاعفة الحافلات ب 30(25 %) عاملا .
3. زيادة حافلة خاصة بالنساء ب 30(25 %) عاملا كذلك .

6) الخدمات الغذائية : لهذه الخدمة علاقة وطيدة بالخدمات الصحية ، لان توفير ال... الكافي للعامل واعطائه بعض الوجبات التي تحتوي على غذاء كامل يمكن ان يكون سببا ... في تحسين ظروفه من هنا فان توفير هذه الخدمة بالمؤسسات ومحاولة تحسينها من ... الكمية والنوعية ، وبأثمان معقولة تساعد العمال على العمل . خاصة اذا علمنا ان ... غالبا ما تكون تحت اشراف مراقب طبي وكذلك تختار بناء على ظروف العمل الذي يق... به العامل وهي تقوي العامل جسميا وذهنيا . يقول احد الباحثين ان العامل ... من مشاكل ومصاريف اخرى لا يستطيع بواسطة اجره ان يضع لنفسه وجبات من الطعام ... خاصة ، تتماشى وعمله من اجل تعويض ما فقده من قوة وطاقة وان استطاع تحقيق ذ... فانه لا يستطيع القيام بتحضير وجبات صحية تتناسب وعمله الذي يقوم به في اغلب الا... تقدم وجبة الطعام الى العمال بأثمان رمزية حوالي 6 دنانير للوجبة الواحدة ... ويستفيد منها كل عمال المركب دون استثناء ، وقد اتضح لنا ان هذه الوجبة على ال... لا بأس بها في نظر افراد العينة اذ صرح 70(58.33 %) عاملا . منهم بأنها جيدة ... و 40(33.33 %) عاملا بأنها وسطا ، بينما 10(8.33 %) عاملا فقط بأنها سيئة . ... كما صرح افراد العينة جميعهم بأن الوجبة الغذائية بالمركب كافية مائة بالمائة ، و... نوعية هذه الوجبة ورأي العامل فيها عالجناه في الجدول التالي .

---

(1) لبيب السيد : العلاقات العمالية الانسانية في المجتمع الحديث ، مطبعة السعادة بمصر ، القاهرة ، 1967 ، ص . 106 .

الجدول (30)

العينة بحسب نوعية وجبة الطعام ورأي العامل فيها .

الشيء الحسن	ت	%	الشيء السيء	ت	%	الاقتراح لتحسين هذه الخدمات	ت	%
كثير	50	41.67	الاكل الجاف	40	33.34	تحسين النوعية	33	27.5
جيد الطهي	20	16.66	المعلبات	24	20	توفير المادة الضرورية لتقوية العامل	28	23.34
لابأس به	33	27.50	المعجين	22	18.34	وجود السلع باستمرار	20	18.66
نظيف	17	14.17	حيوانات البحر	14	11.66	نظافة قاعة الاكل (المطعم)	19	15.84
			رفض الريجيم	20	16.66	اشراف الطبيب المستمر على الاكل	20	18.66
المجموع	120	100	المجموع	120	100	المجموع	120	100

السؤال 18 .

وعن الشيء الحسن في هذه الخدمة : كثرتها بـ 50 (41.66 ٪) عاملا ، وانها لا بأس بها بـ 33 (27.5 ٪) عاملا كما انها جيدة الطهي و نظيفة اذ بلغت النسبة 20 (16.66 ٪) عاملا و 17 (14.16 ٪) عاملا على الترتيب .

وان الشيء السيء في هذه الخدمات، هو الاكل الجاف اذ ان ثلث افراد العينة لا يحبون الاكل الجاف ، ومن لا يشتهي المعلبات والمصبرات بلغت نسبتهم 24 (20 ٪) عاملا .

ومن يكره اكل العجين بنسبة 22 (18.33 ٪) عاملا وحيوانات البحر بـ 14 (66 ... عاملا ، ورفض الريجيم (للمرضى) بـ 20 (16.66 ٪) عاملا ، وقد قدم العمال اقترا... حول وجبة الطعام تمثلت في التالي : -

1. تحسين النوعية وهي الفئة الاولى بـ 33 (27.5 ٪) عاملا .
2. اقتراحات تمثلت في توفير المادة الضرورية لتقوية العامل بـ 28 (23.33 ٪)
3. وجود السلح باستمرار بـ 20 (16.66 ٪) عاملا .
4. اشراف الطبيب باستمرار على مراقبة الاكل بـ 20 (16.66 ٪) عاملا كذلك
5. بينما يؤكد البعض على نظافة المطعم بنسبة 19 (15.83 ٪) عاملا .

7- الخدمات الطبية :

من المسائل الهامة صحة العامل ومعالجته من الامراض التي يمكن ا... يتعرض لها خصوصا و... في ميدان عمله وان هذه الخدمات الصحية التي تقدم للعمال يـ... ان تشتمل على : -

1. الوسائل الضرورية متوفرة من ادوية واطباء وممرضين في مكان العمل .
2. ان تحافظ على عمالها خصوصا من بعض الامراض المعدية او التي تؤدي الى ا... مهنية متعددة . هذا يعني ضرورة الاهتمام بالعامل اهتماما تاما باجراء ا... الدورية له واعطائه الادوية وعلاج المرضى علاجا فعالا ، كل ذلك يساعد اداء العمل في احسن الظروف ، وتحسين احوال العامل سواء داخل ا... او خارجها [1] ، الان نلتفت الى هذا الموضوع في الجدول التالي : -

---

(1) زكي بدوي : دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية ، د... العربي القاهرة ، 1965 ، ص ، 195 ، 197 .

الجدول (31)

العينة بحسب الخدمات الطبية المقدمة للعمال و رأيهم فيها

الفئات	ت	%	الشيء الحسن	ت	%	الشيء السيء	ت	%	الاقتراحات لتحسين هذه الخدمات	ت	%
جيد	15	12.5	الادوية متوفرة	30	25	نقص التوعية في الدواء	30	25	اضافة طبيب	30	25
وسط	50	41.66	تهتم بالمرضى	20	16.66	كل شيء سيء	20	16.66	طبيبة خاصة للنساء	13	10.84
سيئة	20	16.67	الفحوص حسنة	20	16.66	الانقتوفر على نظام	11	9.16	تنظيم و توفير الامكانيات	14	11.66
لا أدري	35	29.17	الضمان الاجتماعي	15	12.5	ادوية غير ناجعة	10	8.34	صيدلية	07	5.83
المجموع	120	100	لم يجيبوا	35	29.17	لاتهتم بالفحوص	14	11.66	مداومة الطبيب واهتمامه	13	10.83
			المجموع	120	100	لم يجيبوا	35	29.16	مساعدة اجتماعية	08	6.66
						المجموع	120	100	لم يجيبوا	35	29.16
									المجموع	120	100

• السؤال رقم 16 وفروعه .

يتضح من الجدول ان نسبة عالية من افراد العينة يرون ان الخدمات الطبية التي تقدمها المؤسسة هي جيدة الى حد بعيد 15 (12.5 ٪) عاملا يعتبرونها جيدة و50 (41.66 ٪) عاملا يعتبرونها " وسط " على التوالي وهناك 20 (16.66 ٪) عاملا ، اجابوا بأنهـــا سيئة مقابل 35 (29.16 ٪) عاملا لم يدلوا بأي جواب .

وعن الشيئ الحسن في هذه الخدمات فان ربع العينة اجابوا بأن الادوية متوفـــرة . بينما تساوت الفئتان الثانية والثالثة : 20 (16.66 ٪) عاملا بالنسبة لمسألة الاهتمـــام بالمرضى وكون الفحوص الطبية حسنة .

اما عن الشيئ السيئ في هذه الخدمات اتضح كذلك ان ربع العينة ذكــــروا نقص النوعية في الادوية ، تليها الفئة الثانية ب 20 (16.66 ٪) عاملا ، بأن كل شيئ في هذه الخدمات سيئ ، وبأن هذه المؤسسة لا تتوفر على نظام في ميدان الخدمات الصحية وذلك بنسبة 11 (9.11 ٪) عاملا . كما اشار آخرون الى ان الادوية غير ناجعـــــــة ب 10 (8.33 ٪) عاملا ، وان المصحة لا تقوم بفحوص بنسبة 14 (11.66 ٪) عامـــلا . ويقترح العمال اضافة طبيب عند 30 (25 ٪) عاملا ، اما بقية الفئات فيوجد تقـــــارب بينها اذ نجد اقتراحا باضافة طبيبة خاصة بالنساء ، ومداومة الطبيب واهتمامــــــه ب 13 (10.83 ٪) عاملا على التوالي لكلا الفئتين . ويرغب البعض بانشاء صيدليـــــة وتعيين مساعدة اجتماعية عند 07 (5.83 ٪) عاملا و 08 (6.66 ٪) عاملا على التوالي .

وعن استفادة العامل بخدمات اخرى تقدمها المؤسسة فان نسبة لا بـــــأس بها من افراد العينة تكاد تصل الى النصف قد اجابوا بنعم ، وقد بلغت 50 (41.66 ٪) عاملا مقابل 70 (58.33 ٪) عاملا ، لم يستفيدوا من هذه الخدمات الاخرى . وقـــد حاولنا التقصي عن هذه الخدمات والتي عالجناها في الجدول 31 كمايلي :-

الجدول (32)

العينة بحسب خدمات اخرى تقدمها المؤسسة

الفئات	التكرارات	النسب المئوية	الخدمات الاخرى	التكرارات	النسب المئوية
نعم	50	41.67	1. بطانيـــــة	16	13.33
			2. قمـــــاش	14	11.66
			3. ازار	08	6.66
			4. علاج بالخـــان	07	5.83
			5. مخيمات صيفية للابنـــاء	05	4.16
			المجمـــــوع	50	41.67
لا	70	58.33			
المجموع	120	100			

السؤال 17.

تتمثل هذه الخدمات في بطانيات تقدم من حين لاخر الى العمال بالاضافة الى ... ازارات، وقماش، وهذا ما استفاد به العمال ، (انظر الجدول) . كما ان هذه الخدمات تتمثل في استفادة ابناء العمال بمخيمات صيفية والتكفل بمعالجة بعض امراض العمال بالخارج ان استعصى علاجها داخل الوطن هذا ما اوضحناه في الفئتين الرابعة والخامسة ، بنسبة 07 (5.83 %) عاملا و 5 (4.16 %) عاملا على التوالي . مع العلم ان نسبة الذين لم يستفيدوا من هذه الخدمات، اكثر بكثير من المستفيدين بنسبة 70 (58.33 %) عاملا ، يلاحظ ايضا ان الخدمات الاخرى كانت تقدم من طرف التعاونية الموجودة بالمؤسسة والتي حلت في سنة 1982 .

ثانيا : الحوافز المعنوية :

وهي تشكل القسم الثاني من الحوافز ، لكن على الرغم من التداخل الواضح بين الحوافز المادية والمعنوية ، بمعنى ان بعض الباحثين يعتبر الخدمات الاجتماعية والتعليم ومحو الامية الخ ... من المعنوية ، [1] فقد ارتأينا ان نقتصر عبارة الحافز المعنوي على : نظام العمل ، دور المشرف / الادارة في التحفيز وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، علاوة على القانون العام للعامل . وقد صيغت اسئلة الاستمارة المتعلقة بهذا الجزء ، بشكل تكشف عن الادوار / الوظائف التي يقوم بها الاشخاص الذين تضمهم هذه الجوانب من بنية الوحدة .

1 . التحفيز والاشراف والادارة .

ان تحفيز العامل عن عمل يقوم به او تشجيعه يجعل منه عنصرا فعالا من اجل السعي الحثيث وراء رفع الانتاج وتحسين الانتاجية ، وقد طرحنا بعض الاسئلة على العينة لمعرفة دور المؤسسة في تشجيع العامل على العمل .

---

(1) صلاح بيومي ، حوافز الانتاج في الصناعة ، مرجع سابق ، ص ص ، 26 . 27 .

الجدول (33)

العينة بحسب اعتقادها بأن المؤسسة تشجع العامل على العمل

الفئـــــات	التكـــرارات	النسب المئويـــة
نعـــــــــم	110	91.66
لا	10	8.34
المجمـــــوع	120	100

السؤال 30.

يشير الجدول 33 الى ان 110 (91.66 %) عاملا ، يرون ان المسؤولين يشجعون العمال ، غير ان هذا الاعتقاد يبدو ان له ما يناقضه من جهة و ما يؤيده من جهة أخرى .

اولا : لم يحدث ان العمال قاموا بخدمة خاصة ، (لمناسبة خاصة) مما يستلزم حصولهم على مكافأة محددة ، وقد ثبت ذلك باجاباتهم على السؤال 31 .

ثانيا : لم يبين العمال اي مشكلة معينة واجهت الوحدة ، وكان حلها يتطلب تدخل العمال مباشرة (الاجوبة على السؤال 32) .

ثالثا : غيرانه في نطاق العمل اليومي ، يبدو ان الوضع يختلف ، فالمشرفون يلعبـــون دورا في تشجيع العمال وهذا يكشفه الجدول رقم 34 .

الجدول (34)

العينة بحسب درجة التشجيع من المشرف

الفئـــــات	التكرارات	النسب المئويـــة
يشجعني كثيرا	40	33.34
وسطـــــــيا	20	16.66
قليـــــــلا	15	12:5
لا يبالـــــي	45	37.5
المجمـــــوع	120	100

السؤال 40.

ان ثلث المشرفين ، حسب تصريحات العينة يشجعون " كثيرا " في حالة قيـــام العامل بعمل مناسب لكن اذا جمعنا الفئة التي تشجع قليلا 12.5% والتي لا يبالـــي : 37.5% ، نجد ان نصف المشرفين لا يقوم بواجبه في هذا المضمار كما ينبغي . بعبـارة اخرى ، ان نصف المشرفين يشجعون اما كثيرا و / او وسطا ، وهذا يشير مرة اخـــرى الى عدم تجانس المشرفين ، فمنهم الذين يحفزون والذين لا يحفزون . علاوة على ذلـــك صرح افراد العينة كلهم بدون استثناء انه لم يحدث ان اتصل مسؤولو الادارة بالعمال ، او منحوا أية مكافأة معنوية (ميدالية ، تكريم ، الخ ...) الى اي عامل ، هذا يعـــني انه لا وجود للمكافأة المعنوية بتاتا ، (الاجوبة على الاسئلة 38 ـ 42) . لكن ينبغـــي ان لا ننسى ان المركب حديث العهد ، وانه لا بأس به من ناحية الانتاج وغياب المشكـلات ، وهذا بالرغم من غياب المكافآت المعنوية حسبما شرح اعلاه . غير ان تنظير علاقـــات العمل في الجزائر يتضمن اعتبار العامل مشاركا في الانشطة ومسؤولا حسب قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، فلنبحث هذه النقطة .

2 ـ <u>التسيير الاشتراكي للمؤسسات</u> :

يهدف التسيير الاشتراكي للمؤسسات الى جعل العامل مسيرا او منتجا بالمؤسسة التي يعمل بها ، اذ نجد ان المؤتمر الخامس للحزب يطالب بمشاركته في هذا التســـيير ، مع تعزيز دوره في الوحدة من اجل الانتاج لتحقيق اهداف التنمية التي تسعى البـــلاد الى تحقيقها ، فضلا عن التركيز على بذل الجهود والمشاركة في اتخاذ القرار [1] . فالمادة 37 من ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات تنص على استشارة مجلس عمـــال الوحدة في اي تعديل يطرأ على المؤسسة . [2] ترى هل مجلس عمال هذه الوحـــدة حاول دفع العمال الى بذل المزيد من الجهد في عملهم ام لا ؟ الجـــدول 35 يجيبنا عن ذلك .

---

(1) ح ج ت و : <u>لوائح المؤتمر الخامس</u> المنعقد بالجزائر من 19 ـ 22.12.1983 طبع . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1983 . ص 99 .

(2) ج ح د ش/ج ت . (/ ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، مرجع سابق ، ص 30 .

الجدول (35)

هل يساهم مجلس العمال في دفع العمال الى بذل المزيد من الجهود في عملهم؟

الفئات	ت	%	كيف؟	ت	%
نعم	75	62.5	الشرح والتوعية	25	20.83
			التشجيع	20	16.66
			بطانيات وازارات	20	16.66
			قارورات غاز	10	8.33
			المجموع	75	62.5
لا	45	37.5			
المجموع	120	100			

السؤال 33 .

يرى 75 (62.5 %) عاملا ان مجلس العمال يقوم فعلا بدفع العمال الى بذل المزيد من الجهد في ميدان العمل ، وتم ذلك في نظر العمال بواسطة الشرح والتوعية للعمال عن دورهم وجهودهم ب 25 (20.83 %) عاملا وكذلك التشجيع بنسبة 20 (16.66 %) عاملا . ويبدو ان المجلس قد ساهم ايضا في حصول البعض منهم على بعض الحاجات كالحصول على بطانيات وقارورات غاز (انظر الجدول) خاصة ان منطقة خنشلة تجتاحها موجة برد قوية طول مدة 6 شهور على مدار السنة كاملة .

وتشير البيانات (السؤال 34) الى ان حوالي ثلثي افراد العينة صرحوا بأن مجلس العمال قد دفعهم الى العمل والى بذل مزيد من الجهود . هذا يعني انه يلعب دورا لا بأس به في مضمار التحفيز المعنوي الى العمل ، وربما يفسر هذا كون الوحدة تحقق ارباحا معتبرة ، على عكس الموقف السلبي الذي عبر عنه العمال تجاه مجلسهم في وحدة سوجيديا في عنابة (1) .

فاذا عدنا الى مسألة موقف العمال من مهام مجلس العمال فالجدول 36 يعالج هذه النقطة .

---

(1) انظر : بشاينية ساعد : المشاركة في عملية اتخاذ القرارات واتجاهات العمال . رسالة ماجستير معهد العلوم الاجتماعية - قسنطينة 1985 ، ص 215.

الجدول (36)

العينة بحسب رأي العمال في مهام مجلس العمال

الفئـــــــــــات	التكرارات	النسب المئويـة
الدفاع عن حقوق و مصالح العمـــــال	45	37.5
تشجيع العمال على الانتـــــــاج	22	18.34
تلبية حاجات العمـــــــــــــال	20	16.66
الاجتماع بالعمال و السماع لهـــــم	18	15
الاهتمام بالتوعية و التطـــــــوع	15	12.5
المجمـــــــــوع	120	000

السؤال 35.

يلاحظ ان الدفاع عن حقوق و مصالح العمال تحتل المرتبة الاولى بنسبـــــة 45 (37.5 ٪) عاملا . وهي في الحقيقة اكبر من ذلك ، لان الفئتين (ج) و (د) هي امور تدخل في نطاق مصالح العمال بصورة عامة . هذا يعني ان المجموع للفئات الثلاث يعد و 69.16 ٪ اي ان سبعة اعشار العينة ترى في مهام مجلس العمال مصالح خاصة بالعمال . لكن هذا لا يعني ان مجلس العمال الحالي لا يقوم بعمليات حث العمال على العمل كما سبق ان اشرنا . على اي حال ، فان الدور الذي انيط بمجلس العمال حسب التسيير الاشتراكي للموسسات يبدو انه غير واضح في نظر الكثيرين . وربما يعود هذا الى ضعف التوعية و الاطلاع على مبادئ التسيير الاشتراكي حسب المنظور الذي وضعته السلطات الثورية .

من جهة اخرى ، يبدو ا ان اعضاء مجلس العمال هم دائمو الاتصال بالعمـــال ولغايات عديدة اهمها ما يتصل بقضاياهم و مشاكلهم .

تشير البيانات الى ان 75 (62.5 ٪) عاملا قد جرى الاتصال بهم لهذا الغرض مقابل 45 (37.5 ٪) عاملا لم يجر اتصال بهم . بعبارة اخرى ، ان مجلس العمال على اتصال مباشر باستمرار بالعمال في ميدان العمل .

لقد تابعنا هذه النقطة بمزيد من البحث حول مالدى العمال من اقتراحات من اجل ان يقوم المجلس بواجباته في مضمار تحسين الانتاج و الانتاجية (الجدول 37)

الجدول (37)

الصيغة بحسب اقتراح العامل حول تحفيز مجلس العمال لزيادة الانتاج و الانتاجية

النسب المئوية	التكرارات	الفئـــــــــــــــــات
31.66	38	توجية و توعية العمـــــــــــــال
23.33	28	تشجيع العمال و تدعيمهـــــــــــم
18.33	22	تحسين ظروف و احوال العمـــــــــال
11.66	14	ان يكسبه لثقة العمـــــــــال
8.33	10	ان يتصل بهم لتكوين علاقات حسنـــــــــة
6.66	08	لم يقترحـــــــــــــوا
100	120	المجمـــــــــوع

السوءال 37.

يلاحظ ان لافرق تقريبا بين ماورد من اجوبة للسوءال 35 ، 36 من ناحيـــــة والسوءال 37 من ناحية اخرى، اذ ان اقتراحات العمال تركزت حول توجية و توعيـة العمال و تشجيعهم على العمل و ذلك بنسبة 38(31.66 ٪) عاملا و28(23.33 ٪) عاملا على التوالي ،كذلك تحسين احوالهم و ظروفهم بـ 22(18.33 ٪) عاملا . وكذا الاهتمام بالعمال اكسب ثقتهم والاتصال بهم لتكوين علاقات حسنة بنسب ... 14(11.66 ٪) عاملا و 10(8.33 ٪) عاملا على الترتيب .

هذا كله يبين ان العمال اذا قدمت لهم يد المساعدة و يد العون و ركزت الادارة على تطبيق القانون بصورة عادلة فانه بامكان العمال بعد ذلك تحقيق مطالب المؤسسة و تحقيق المقدار المحدد من الانتاج و الانتاجية . باختصار ان الاتساق بين اجوبة العمال في هذا المجال المتصل مع مجلس العمال تشير الى أن النتائج التي حصلنا عليها تحمل الكثير من اليقين .

3 _ التحفيز و القانون العام للعامل .

جاء القانون العام للعامل من اجل محو الفوارق بين العمال في كل ... القطاعات و توضيح مناصب العمل الجديد و اهدافها دلالتها ليصبح العامل مسوءلا عن عمله من ناحية المهام التي يكلف بها و الجزاء الذي يحصل عليه . وقد نصـــت الكثير من المواد به على ذلك ، فنجد مثلا ان المادة 99 تشير الى ان منصب العمل هو مهمة معينة يقوم بها العامل بصورة منتظمة .(1)

(1) ج ج د ش/ج ... م ن م ج من .القانون العام للعامل ، مرجع سابق ، 32 .

لدى الاستفسار عن رأي العمال بقانون الحوافز الجديد ، امتنع نصف افـــراد العينة عن اعطاء جواب حول الموضوع . وقد صعب توضيح السبب الحقيقي لذلـــك ، غير ان البقية تفاوتت مواقفها بين اعتباره جيدا بنسبة 27 (22.5 ٪) عاملا ووســــطا نسبة 24 (20 ٪) عاملا وسيئا بسنبة 9 (7.5 ٪) عاملا فقط . انظر الجدول 38 .

الجدول (38)

العينة بحسب رأي العامل في نظام الحوافز حسب القانون العام للعامل

الفئات	ت	٪	لمـــــــــاذا ؟	ت	٪
جيـد	27	22.5	يطابق حسب القانـــــون	12	10
			يرقي العمـــــــال	10	833
			الزيادة في الاجـــــر	05	4.16
وسـط	24	20	لانني استفدت منـــــه	14	11.66
			فائدة ماديـــــــة	10	8.33
سـيء	09	7.5	لان تطبيقه على العمال ناقص	3	2.5
			لانني لم استفد منـــــه	6	5
المجموع	60	50	المجمـــــوع	60	50

السؤال 23

يتضح من الجدول ان من يرون بأن نظام الحوافز جيد يعزون ذلك الى انه يطابق حسب القانون او انه يساعد العامل على الترقية او بسبب الزيادة في الاجور وهــــذا ب 12 (10 ٪) عاملا و 10 (8.33 ٪) عاملا و 5 (4.16 ٪) عاملا على التوالي .

اما من يرونه بأنه متوسطا فقد اوضحوا ان السبب يعود الى انهم استفادوا منه وهــذه الاستفادة مادية من مكافآت، واجور اضافية وعلاوات وغيره .

ان الذين قالوا انه سيىء تركزت اجاباتهم حول فكرة عدم استفادتهم منه وانه لم يطبق عليهم بصورة عادلة بسبب المحسوبية وتفضيل عامل عن عامل آخر عند بعــض المسؤولين الذين يحاولون تطبيق القانون على العمال ، على العموم ، يمكن القـــول ان موقفهم من هذا النظام لا بأس به خاصة عند مقارنة هذا الموقف بموقف عمال مركـــب

الحديد والصلب بالحجار . عنابة . نحو نظام الحوافز ذي النقاط الذي كان سائدا قبل تطبيق القانون العام للعامل .[1]

والان لنحاول سبر مؤقف العمال لدى مقارنة الفروق بالفرق بين نظام الحوافز الجديد من القديم الذي كان يفصل المكافآت التي كان يقدمها للعمال عن الاجر الاصلي . لقد صرح العمال بأن اغلبهم قد استفادوا من النظام الجديد ، وهذا بنسبة 110(91.46 ٪) عاملا . وهذا يعتبر برهانا على ان القانون العام للعامل هو لمصلحة العمال بالدرجة الاولى . ان المجموعة من التي لم تستفد من القانون كما يبدو ، هي التي لم يستطع المشرفون على تطبيق القانون العام للعامل بالمؤسسة تعيين مناصبهم لتوضيح اجورهم الاصلية وهذا بسبب عدم خضوعهم للمناصب المحددة قانونيا . لكن هذا لم يضربهم ابدا اذ انهم يحصلون على التعويضات التي تصل بأجرهم الجديد الى الحد السابق دون نقص .

والان لنحاول التأكد من صدق هذه الاجابات بالاستفسار عن مدى تحبيذ العمال الى العودة الى النظام القديم اى الوضع الذي فيه تكون المكافآت منفصلة عن الاجر الخاص للعامل ، الجدول (39) .

---

(1) انظر محمد داود : الحوافز المادية وعلاقتها باتجاهات العامل نحو عمله ، رسالة دبلوم الدراسات المعمقة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 130 . 131 .
اذ من اهم النتائج بهذه الدراسة مايلي : 1 . العمال المؤيدون لنظام الحوافز الجديد لهم اتجاهات موجبة اقوى من غيرهم رغم ان مرتبهم ينقص عن المعارضين .

2 . المؤيدون للنظام الجديد يحملون اتجاهات ايجابية عامة نحو الشركة اكثر من المعارضين .

3 . ان المعارضين لهذا النظام لهم اتجاه ايجابي منخفض عن المؤيدين للنظام الجديد ب 1/14 .

الجدول (39)

العينة بحسب تحبيذ العودة الى نظام الحوافز القديم

الفئات	ت	٪	لماذا ؟	ت	٪
نعم الذين يحبذون	80	66.66	لانه واضح	30	25
			لان المكافآت به محددة	50	41.66
لا الذين لا يحبذون	40	33.34	لانه يضمن حقوق العامل	10	8.33
			لانه يساوي بين العمال في كل القطاعات	20	16.66
			لان به زيادة في الاجور	10	8.33
المجموع	120	100	المجموع	120	100

السؤال 25.

ان ثلثي افراد العينة يحبذون العودة الى نظام الحوافز القديم الذي يفصل بين المكافأة عن الاجر الاصلي للعامل رغم انهم في نفس الوقت يؤيدون القانون العام للعامل في طريقة اعطاء المكافآت والحوافز والباقي يرغبون البقاء على الجديد . ماهي الاسباب المحتملة لذلك ؟

اولا : بالنسبة للذين يحبذون العودة الى النظام القديم فانهم يرجعون ذلك الى انه واضح لـ 30 (25 ٪) عاملا ، ولان المكافأة محددة بـ 50(41.66 ٪) عاملا .

ثانيا : ان الذين يؤيدون الابقاء على الجديد فهم يرون فيه تحقيق المساواة بين العمال في كل القطاعات وهذا عند 20(16.66 ٪) عاملا ،علاوة على انه يضمن حقوق العمال والزيادة في الاجور برأي 10(8.33 ٪) عاملا لكلا النسبتين الاخيرتين .

ثالثا : ان هذا يعني ان لكلا النظامين مزايا وعيوب وان العمال منقسمون حولهما رغم ان النظام الجديد جاء للقضاء على بعض الثغرات والهفوات التي حدثت في السابق اثناء تطبيقه في المؤسسات العمالية على اختلاف انواعها .

فاذا كان العمال منقسمين على انفسهم بهذا الشكل ، ترى ماهو نظام الحوافز الذي يرغبونه ؟ عالجنا هذه النقطة في السؤال 26.

الجـدول (40)

العينة بحسب نظام الحوافز الذى يرغبونه لتشجيع العمال بالمؤسسة

الفئات(نظام الحوافـز)	ت	%	اقتراح لتحسين النظـــام	ت	%
مكافأة الخطـر	40	33.33	الاهتمام بالعامل المعرض للخطر اكثر	50	41.66
مكافأة الزيادة في الاجر	35	29.16	معرفة ظروف العمال في الورشة بدقـة	30	25
مكافأة الاوسـاخ	30	25	اعطاء المكافأة لمن يستحقهـا	25	20.83
مكافأة الاختراع و الابداع	10	8.33	المكافأة للذي يعمل فقـط	10	8.33
الذين لم يجيبـوا	5	4.16	الذين لم يقترحـوا	5	4.16
المجمـوع	120	100	المجمـوع	120	100

السؤال 26.

يتبين من الجدول اعلاه ان العمال يرغبون بأربع مكافآت، يفضلونها على غيرها و هـي مكافأة الخطر و الاوساخ و الزيادة في الاجر ثم مكافأة الاختراع و الابداع و هذا بنسب متفاوتة تبدأ ب 40(33.33 ٪) عاملا و 35(29.16 ٪) عاملا ، و 30(25 ٪) عامـلا و 10(8.33 ٪) عاملا على التوالي . مما يبين ان معظم العمال يراعون ظروفهم الفيزيقية و هم يعملون و يحاولون الاهتمام بها و ايجاد حل لها و من ثم فهم يفضلون التركيز على هذه المكافآت المذكورة بالجدول اعلاه . اما عن تحسين نظام الحوافز بالمؤسسة التي يعملون بها فانهم يفضلون الاهتمام بالعامل المعرض للخطر اكثر في المرتبة الاولى ب 50(41.66 ٪) عاملا ، ويليه في الترتيب معرفة ظروفه و هو في الورشة ب 30(25 ٪) عاملا ، كما انهـم يفضلون ان تعطى المكافأة لمن يستحقها ب 25(20.83 ٪) عاملا ، او انها تعطى للـذي يعمل فقط ب 10(8.33 ٪) عاملا . لكن يلاحظ ان معظم ما ورد في الجدول السابـق ينص عليها القانون العام للعامل بما فيها المكافآت المقترحة من طرف العمال انفسهـم . باختصار يمكن القول :

اولا : ان القانون العام للعامل قد طبق على العمال جميعا دون استثناء .

ثانيا : ان 116(96.66 ٪) عاملا استفادوا فعلا من تطبيق هذا القانون و الذين لـم يستفيدوا هم من الفئات A 1 الى A 4 .(+)

(+) العمال الذين يقعون بين الفئتين لا يحصلون على فائدة من القانون العام للعامـل و انما يحصلون على ما ينقصهم حسب اجرهم السابق بواسطة التعويض .

ثالثا : ان 41.66 ٪ يرونه القانون جيد جدا و 33.33 ٪ يرون لا بأس به .
بعبارة ادق ، فكما سبق ان اشرنا ان ظاهرة ثنائية المشاعر AMBIVALENCE تفرض نفسها من ان لاخر ، اي ثمة اشياء تعجب العمال واخرى لا تعجبهم لكن مجمل الاجابات تشير الى ان العمال في الوحدة ميالون الى اتخاذ مواقف ايجابية نحو مختلف الاجراءات والقوانين المتعلقة بأنظمة الحوافز التي ترمي الجزائر الى تحقيقها . هل تطبيق ذلك يعني تحسينا في الانتاج والانتاجية ؟ ان البيانات لدينا لا تؤيد ولا تدحض هذه الافكار .

ج - المتغير التابع : حسب التخطيط الاساسي للبحث ، فالمتغير التابع هو اتجاهات العمال نحو عملهم بصورة عامة . وكما سبق ان اشرنا فالاتجاهات ميالة الى ان تشكل قوة مؤثرة في السلوك . وبما ان البحث يدور حول العامل وعلاقته بالادارة من خلال مفهوم الحوافز ، بودنا ان نتعرف الى اتجاهات العامل نحو المؤسسة باعتبارها نتاجا لوجود هذه الحوافز ، هذا لا يعني اطلاقا ان الاتجاهات هي نتيجة الحوافز فقط ، بل هي نتيجة عوامل عديدة في الحقيقة ، من جملتها الحوافز . انما المهم في البحث العلمي هو اكتشاف وجود العلاقة السلبية او الايجابية بين متغيري البحث الرئيسيين ، دون ان يعني ذلك وجود علاقة سببية بالمعنى العلمي الامبيريقي .(1)

نحاول بحث الاتجاهات من خلال جملة من المتغيرات الفرعية سبق ان اشرنا اليها في فصل المنهج ، لكن قبل ان نقوم بهذا ، ينبغي شرح الطريقة التي تم بها حساب الاتجاه .(2)

اولا : ان شدة الاتجاه في البحث تتراوح بين (+ 2) و(ـ2) اي موافق جدا و مخالف جدا ، وبينهما ثلاث مراتب : موافق (+ 1) ومخالف (ـ1) و(0) ، اذا كان المبحوث لا يدري او اذا تخذ موقفا حياديا من العبارة .

---

(1) يقول محمود قاسم : " لا بد من الملاحظة التي لا تنتهي بالباحث الى تخيل بعض العلاقات بين الاشياء " انظر : كتاب المنطق الحديث ومناهج البحث ، مرجع سبق ذكره ص 145 .

(2) اعتمدنا على تحليل الاتجاهات كما ورد في كتاب ، سعد عبد الرحمن ، اسس القياس النفسي الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص ص 340 ـ 350 ، كما اعتمدنا على اسلوب حساب الاتجاهات كما ورد في كتاب :
A.N. OPPEN HEIM : Questionnaire désigm and Attitude measurement heinemann London 19??, P.P: 120 - 154

ثانيا : تتكون العبارات موضوع الاتجاه من نوعين :-

أ . عبارات موجبة المضمون ، و هذا يعني ان اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها افراد العينة هي 120 × (+ 2) = + 240 في حالة الموافقة بشدة على العبارة و(- 240) في حالة المخالفة بشدة على مضمون العبارة .

ب . عبارات سالبة المضمون (مثلا العبارة رقم 54) المتعلقة برغبة العامل في ان يجد عملا آخر غير عمله ، فهنا عند ما يوافق على ذلك ، يكون اتجاهه سالبا . بعبارة اخرى فحسابها يكون عكس حساب العبارات الموجبة .

ثالثا : بالنسبة لمجموعة من العبارات فهي تصنف كفئة واحدة ، اي يضرب الحاصل الموجب او السالب بعدد هذه العبارات كما سنرى بعد قليل .

رابعا : يطرح مجموع النقاط السالب من مجموع النقاط الموجب ، بذلك يتضح اذا كـــان الاتجاه المتضمن موجبا او سالبا .

خامسا : يقسم الناتج على 240 فنحصل على كسر مئوي يمثل شدة الاتجاه / سادسا يضاف الحاصل المتحصل عن العبارات ذات المضمون السالب في حالة السلب ، و يطرح في حالة الايجاب .

٩ - الرضا عن العمل

لقد اشار هينريخز HINRICHS الى انه " توجد صعوبـــة في تحديد معنى الرضا عن العمل ، و التعريف غالبا ما يخلط بمفهوم المعنويات MORALE وتشير الدراسات الى اتجاهين :- احدهما يقول بوجود شعور عام في الرضا عن العمـل والاخر يشير الى ان الرضا مرهون بعوامل خاصة مثل مقدار المرتب ، طبيعة الاشراف ، فرص الترقية ، المكانة للعامل ، و القناعة بالعمل ، وقد وضع SMITH, KENDALL, & HULIN في عام 1969 عددا من المجالات لتقدير الرضا عن العمل هي : العمل ، المرتـــب ، فرص الترقية ، الاشراف ، و الزمالة في العمل .(1)

في هذا البحث اعتبر الرضا مركبا مكونا من خمسة اتجاهات هي : تصريح العامل حول رضاه في العمل في المؤسسة ، جو العمل ، الرغبة في البقاء في عمله ، تناسب العمل

---

(1) DAVIES. & shackleton : psychologye and Work methuen, London, 1975 . P.P 20 - 21

مع القدرات من جهة و مع المرتب الذي يتقاضاه العامل من جهة اخرى، (العبارات 44، 49 ، 53 ، 47 ، 48 ، في الاستمارة على التوالي) ، في الجدول رقم (41) عرضت النتائج المتحصل عليها .

الجدول رقم (41)

الرضا عن العمل (+)

العبارة	موافق جدا +2	موافق +1	لا ادري 0	مخالف -1	مخالف جدا -2	النتيجة
رقم 44 . الرضا عن العمل في المؤسسة	(23.33)28 56 +	(54.16)65 65 +	(8.33)10 00	(6.66)8 8 _	(5.83)7 14 _	99 + موجب
رقم 49 . جو العمل في المؤسسة	(25)30 60 +	(31.66)38 38 +	(18.33)22 00	(13.33)16 16 _	(11.66)14 28 _	54 + موجب
رقم 53 . الرغبة في البقاء في المؤسسة	(16.66)20 40 +	(10)12 12 +	(45)54 00	(12.5)15 15 _	(15.83)19 38 _	01 _ سالب
رقم 47 . تناسب العمل مع القدرات	(20)24 48 +	(26.66)32 32 +	(11.66)14 00	(12.5)15 15 _	(21.16)35 70 _	05 _ سالب
رقم 48 . تناسب العمل مع المرتب	(8.33)10 20 +	(18.33)22 22 +	(15)18 00	(16.66)20 20 _	(41.60)50 100 _	78 _ سالب
النتيجة العامة	224 +	169 +	118 00	74 _	250 _	69 + موجب

(+) الارقام داخل الاقواس تشير الى النسب المئوية .

يلاحظ:

اولا : ـ ان مجمل الشعور العام بالنسبة لمجموع العمال حول مدى رضاهم هو موجب الى حد ضئيل ، بنسبة 69 من اصل 1200 (و التي تمثل اقصى درجات الرضـــــا بالنسبة لكل العبارات) اي 0،05.

ثانيا : ـ غير ان رضاهم حسب تصريحهم المباشر هو $\frac{+99}{+240} = 0.41$. انه اعلى بكثير من مجمل الشعور عن الرضا . اي ان نظرة العامل الى مدى رضاه عن عمله هي اعلى من تصريحاته بالنسبة لمجموعة من الاوضاع تتضمن رغبته في البقاء في المؤسسة او تناسب عمله مع مقدراته و مرتبه ،الخ . . .

ثالثا : ـ يلاحظ ايضا ان اعلى اتجاه سالب هو $\frac{-78}{-240} = -0.32$. المتعلق بتناسب العمل مع المرتب ، و هذا يؤكد مرة اخرى ما سبق الاشارة اليه من ان العمال يرغبـــون بمرتب اعلى ، و يشعرون عموما بأنه لا يوجد* تعادل موضوعي" بين الاجر و المرتب.

رابعا : ـ ان الرغبة في البقاء في المؤسسة ، (متابعة العمل بها) تتقارب في ارقامها مع تناسب العمل مع القدرات((ـ 1) مقابل (ـ5))

خامسا : ـ يبدو ان جو العمل في المؤسسة بالنسبة للعامل ايجابي غير يعادل $\frac{+54}{+240} = +0.22$. انه النسبة التالية في القوة بعد نسبة التصريح بالرضا ، وربما يعود هذا الى جملة من العوامل من بينها العلاقات الودية مع الزملاء و العلاقات مع المشرفين .

باختصار فان هذه البيانات تشير الى مستوى تحفيز متوسط . يبدو ان العامـــل يرى ذاته راضيا لكن عندما تسمح الفرصة للتعبير عن رأيه ، بعدد من الافكار المتعلقـــة بالعمل ، نجده يتخذ مواقف اكثر سلبية من تصريحه الشائع " راضي شوية شوية" . وربمـــا يعتبر هذا مؤشرا آخر الى حالة ثنائية المشاعر AMBIVALENCE التي سبقت الاشارة اليهـــــــــــــــــــــا .

2 ـ الارتباط بالمؤسسة : يمكن ان تتكون علاقة وثيقة بين العامل و مؤسسته اذا كـــان راضيا عن عمله ، و يمكن لهذا التصور ان يكون ايضا بين الرضا عن العمل و الحوافـــــز ، بمعنى ان التحفيز المناسب ، لابد من ان يكون رضا عن العمل الذي يقوم به العامـــل من جهة اخرى فالبحث في الرضا عن العمل قد يؤدي الى كشف العوامل التي ساهمـــت في تكوينه ، وان التعرف الى هذه العوامل يساهم بدوره في كشف الحوافز و مهمتها (1)

(1) احمد صقر عاشر : ادارة القوى العاملة (الاسس السلوكية و ادوات البحث التطبيقي) مرجع سابق ، ص . 138.

من تلك العوامل المحتملة يمكن ان نجد ارتباط العامل بالمؤسسة . هذا ما يوضحه الجدول رقـــــــم 42 .

الجدول رقم (42)

الارتباط بالمؤسســـــــــــة .

نص العـــبارة	موافق جـدا +2	موافـــق +1	لا ادري 00	مخالـــف -1	مخالف جدا -2	النتيجة
رقم 50 تفضيل العمل في مؤسسة اخرى	(33.33)40 80 +	(20.83)25 25 +	(21.66)26 00	(10)12 12 -	(14.16)17 34 -	59 +
رقم 51 . تفضيـــل الانتقال الى قســـم آخر بالمؤسســـة	(29.16)35 70 +	16.66)20 20 +	(20.83)25 00	(12.5)15 15 -	(20.83)25 50 -	25 +
رقم 52 . عدم الشعور بالاستقرار فــــي العمــــل	(29.16)35 70 +	(20)24 24 +	(25)30 00	(11.66)14 14 -	(14.16)17 34 -	46 +
رقم 54 . تفضيل عمل آخر على العمــــل الحالــــي	(36.66)44 88 +	(10)12 12 +	(35)42 00	(6.66)8 8 -	(11.66)14 28 -	64 +
رقم 55 . انتظـــار الاحالة علـــــى التقاعــــــد	(18.33)22 44 +	(12.5)15 15 +	(44.16)53 00	(13.33)16 16 -	(11.66)14 28 -	15 +
رقم 56 ترك العمل في حالة حصول العامل على دخـل غير مرتبـــه .	(25)30 60 +	(15)18 18 +	(41.66)50 00	(7.5)9 9 -	(10.83)13 26 -	43 +
رقم 57 . الارتباط بالمؤسسة بسبـــب المرتــــب	(25)30 60 +	(31.66)38 38 +	(26.66)32 00	(8.33)10 10 -	(8.33)10 20 -	68 +
رقم 58 . لا يهم ربـح او خسارة المؤسسة	(25.83)31 62 +	(34.16)41 41 +	(20)24 00	(8.33)10 10 -	(11.66)14 [illegible] -	65 +
المجمـــوع	534 +	193 +	282 00	94 -	[illegible]3 -	385 +

يلاحظ :

اولا :- ان مضمون هذه العبارات سالب ، اي ان الموافقة على ماجاء في العبارات يعبر عن وجود اتجاه سالب ، والعكس صحيح . لذا فان مجموع العبارات والرقم الخاص بكل عبارة مع انه موجب يعبر عن اتجاه سالب اصلا .

ثانيا :- في اقصى درجات الموافقة بالنسبة للعبارات الثماني هي $8 \times 240 = 1920$ ولقد كانت النتيجة هي $\frac{385+}{1920+} = +0.20$ اي انها سالبة الى حد كبير ، بالمقارنة مع نتيجة الرضا (في الجدول 41) . بعبارة اخرى ، فان قوة التنائي عن المؤسسة هي اعلى من رضا العامل .

ثالثا :- ان ادنى نسبة هي $\frac{15+}{240+}$ (انتظار الاحالة على التقاعد) $= +0.062$ ، وهي تعني ان العمال لا يرغبون في التقاعد عموما ، وانما في متابعة العمل . وان اعلى نسبة هي $\frac{68+}{240+}$ و $\frac{64+}{240+}$ (لارتباط العامل بالمؤسسة ارتباط مرتب ، وتفضيل عمل آخر خارج على العمل الحالي على التوالي) $= +0.28$ و $+0.26$. اي ان العمال ميالون الى تفضيل عمل آخر على عملهم الحالي من جهة ، وارتباطهم بالمؤسسة ارتباط لقمة العيش من جهة اخرى .

رابعا :- غير ان رغبة العامل بالانتقال الى قسم آخر (رقم 51) ليست قوية بالمقارنة مع غيرها انها $\frac{25+}{240+} = +0.10$ وهي قريبة من الرغبة في عدم الاحالة على التقاعد يدل هذا على :-

أ. ان العامل على الارجح كون زمالات وصداقات في قسمه فلا يريد تغيير ذلك .

ب. ان العامل له علاقة لا بأس بها مع المشرف على عمله ولا يرغب في تغييره .

خامسا :- يلاحظ ان عدم الشعور بالاستقرار بالمؤسسة والرغبة في ترك العمل اذا حصل العامل على دخل يعيش منه ($\frac{46+}{240+} = +0.19$) ($\frac{43+}{240+} = +0.17$) على التوالي قريبة من بعضها .

سادسا :- بالنسبة للرغبة في العمل في مؤسسة اخرى فقد كانت قوتها $\frac{59+}{240+} = +0.24$ وهي قريبة من نسبة رغبة العامل في التقاعد ، تفضيل عمل آخر .

نستنتج مما تقدم مايلي :-

أ. عموما ان ارتباط افراد العينة بالمؤسسة ضعيف .

ب. لكن هذا لا يمنع من وجود عمال لهم ارتباطات قوية عبر عنها بالنسب المئوية التي خالفت مضمون العبارة (انظر النسب المئوية في الجدول) .

ج . يجب ان لا ننسى ايضا ان هناك عددا رفض ان يعطي جوابا على العبارات ، اي ان ارتباطاتهم ليست موجبة و لا سالبة بحسب مقياسنا .

د . كما ان عملية طرح المجاميع من بعضها ، والاعتماد على الناتج كما فعلنا يغفل تبيان الذين يرتبطون بقوة او الذين يرتبطون بضعف مع مؤسستهم . فالحساب المطابق للاتجاه يعطي الناتج فقط.

3 - العلاقات مع الادارة :

ان العلاقة بين الادارة والعمال او بين العمال و المشرفين تخضع لعدة شروط والى تنظيم معين ينتشر في المجتمعات الصناعية الحديثة ، انه التنظيم البيروقراطي ، يجعل كل فرد مسؤولا عن اداء عمله مع اتباع التسلسل للسلطة بحيث يجعل كل وظيفة من الوظائف تخضع لوظيفة ذات سلطة اعلى و ذلك بصورة رسمية لا تشوبها اي علاقات شخصية .(1)

نحاول الان البحث عن اتجاهات العمال في هذا المضمار من خلال عبارتين اولاهما لبحث العلاقة مع المشرفين و الاخرى لبحث العلاقة مع مجموع الادارة ، واضفنا عبارة اخيرة لقياس شعور العمال بالظلم عامة . الجدول 43 يعالج هذه النقطة .

الجدول رقم 43

العلاقات مع الادارة

العبارة	موافق جدا +2	موافق +1	لا ادري 0	مخالف -1	مخالف جدا -2	النتيجة
4[illegible] . العلاقة [illegible]ـة مع الادارة	(20.33) 25 + 50	(37.5) 45 + 45	(10) 12 00	(20) 24 -24	(11.66) 14 -28	+ 43
46 . العلاقة [illegible]سنة مع [illegible]مشرفين	(29.16) 35 + 70	(41.16) 53 + 53	(5) 6 00	(11.66) 14 -14	(10) 12 -24	+ 95
[illegible] . الشعور [illegible] امام [illegible]وف بالمؤسسة	(16.66) 20 + 40	(30.83) 37 + 37	(30) 36 00	(10) 12 -12	12.5) 15 -30	، + 35

---

(1) عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ط 2، 1978 ، ص 15 .

يلاحظ من خلال عبارات الجدول السابق ، وهي رقم (45 ، 46 ، 59) مايلي :

اولا :- ان مجمل الرأي لافراد العينة حول العلاقات مع المشرفين و الادارة من ... بنسب متفاوتة .

أ. بالنسبة للعلاقة مع الادارة فشدتها $\frac{+43}{+240} = +0.17$.

ب. بالنسبة للعلاقة مع المشرفين : شدتها $\frac{+95}{+240} = +0.39$

اذن يتضح ان الاتجاه موجب في كلتا العبارتين . لكن العلاقة مع المشرفين ... اكثر ايجابية من العلاقة مع الادارة بنسبة تصل الى اكثر من الضعفين بقليل . بعبارة اخرى ، يعتبر هذا دليلا على ان الادارة العامة للمؤسسة لا تقوم بواجبها في ... تكوين علاقات ايجابية مع العمال ، بنفس المقدار و النوعية الذي يقوم به المشرفون ... هذا ربما يعتبر مؤشرا على ان الامور مائلة الى ان تكون في نطاق العمل اليومي لا بأس ...

ثانيا :- بالنسبة للعبارة الاخيرة ، فتتيجتها هي : $\frac{+35}{+240} = +0.14$. اي ان الموافقة ضعيفة على مضمون العبارة ، لكن اذا بحثنا في الارقام الاخرى نجد 36 (30 ٪) عاملا ... رفضوا الاجابة على مضمون العبارة ، مقابل 57 (47.49 ٪) عاملا يوافقون على مضمون ... اي انه يوجد حوالي نصف العمال من يشعر انه مقهور و مغلوب على امره ، اما بدرجة " ... او بدرجة عادية (موافق)

في الختام ، يمكن القول ان اجواء العمل ، باعتبارها معبرا عنها من خلال الاتجاهات كما برزت في اجابات العمال هي وسط . فلا توجد اتجاهات موجبة ... جدا تغطي معظم العينة . لكن يمكن القول بيقين تبيروان الولاء للمؤسسة باعتبار ... (COUCOMITANT) للارتباط هو ليس قويا بالرغم من وجود تفاوت كبير الى ... في الاتجاهات .

باختصار تشير النتائج الى ان العمال في حالة تناقض ذاتي : انهم يريد ... في المؤسسة لانهم لم يجدوا عملا آخر " افضل " منه . و ميالون الى الرضا اكثر ... مما هم ميالون الى ترك العمل و التقاعد .

الفصل السابـــــع

النتائج العامة ، الاقتراحـــــات

في الواقع عندما ينتهي الباحث من تحليل بيانات الميدان يعود مرة اخرى الى حيث بدأ لكي يقوم عمله و يعرف الى اي حد استطاع ان يحقق الاهداف التي وضعها في البدء . ان اهداف البحث من زاوية منهجية ، ليست اكثر من اختبار الفرضيات و/او الاجابة على التساؤلات الاساسية التي انطلق منها البحث . واذ ينجح الباحث في ان يقول : لقد صدقت فرضيتي ، او لقد دحضت فرضيتي . او يجب تعديلها ، فهو في كل هذه الاحوال يكون قد حقق امرا علميا ذا جانبين :-

اولهما : انه ساهم بحسب امكانياته في حقل البحث العلمي .

ثانيهما : انه تعلم هو نفسه من دراسته منهجا " افضل " وغدت قدراته اكبر مما كانت عليه عند البـــــــــــــدء .

أ- النتائج العامة : ان فرضية البحث و تساؤله الرئيسي هو : هل فعلا تؤثر الحوافـــز باعتبارها متغيرا مستقلا على الاتجاهات باعتبارها متغيرا تابعا ؟ واذا كانت تؤثر ، فما نوع هذا التأثير و ما درجته ؟ لقد كان المتغير المستقل هو الحوافز بنوعيها المادي و المعنوي و المتغير التابع هو الاتجاهات نحو العمل .

تميزت العينة بما يلي :-

1- اقتصر البحث على العمال المنتجين فقط .

2- اختيرت عشوائيا .

3 . متجانسة الى حد كبير بالنسبة لنوع الاعمال و الظروف بما في ذلك القوانين المطبقة .

فما هي اهم النتائج التي تم التوصل اليها ؟

اولا : المتغير المستقل : اشتمل على مجالات هي :

1- ان 85 (84 ، 70 ٪) عاملا لم يحصلوا على اي تكوين مهني و البقية حصلوا على تكوين ما و حازوا على شهادة في حقل تكوينهم .

2- ان اغلب العينة كانوا يمارسون اعمالا لا تتصل بالزراعة بل تعتمد على اعمال من نـــوع الخدمات بولاية خنشلة و لم يكونوا زراعيين كما يتوقع .

3- ان ما يقارب ثلثي افراد العينة تتراوح اجورهم بين 1100 - 2700 دج و اكثرهـــم يرون ان اجورهم هي اقل بكثير من الجهود المبذولة في اعمالهم . ان اقل من النصف يتلقى

منهم يصرحون بأن الاجور لا تكفي لقضاء حاجاتهم ، وعليه فهم يطالبون برفع اجورهـــم . وفيما لو تم ذلك فان ثلثي افراد العينة او اكثر بقليل ينوون شراء سكن او سيارة اي 41(16.34 ٪) عاملا و 40(33.33 ٪) عاملا على التوالي .

4- تراوحت الاجور بالنسبة لـ 78(65 ٪) عاملا بين الفئة (ا) والفئة (ب) (انظر الجدول رقم 14) كما ان نصفهم حصلوا على ترقية ما اثناء خدمتهم في الوحدة . ويبدو ان نظـام الترقية لا بأس به في الوحدة ، بدليل ان اقل من النصف قد صرحوا بأن كل من يحصل علـى الترقية بالمؤسسة هو جدير بها .

5- توجد رغبة قوية نسبيا عند العينة في الحصول على الحوافز المادية ، والمالية بالخصو : اجر اضافي او مكافأة مالية ،كما هو الشأن في الدراسة التي قام بها " تايلور" حول التنظـيم العلمي للعمل . اذ يشير فيها الى ان زيادة الاجر ترتبط بزيادة الانتاج .

ويرغب العمال في تحسين نظام المكافآت واعطائها لمن يستحقها ، خاصة الحوافـــز المادية والمالية وهذا في رأي ثلاثة ارباع العينة مقابل الربع فقط الذي يحبذ الحوافـــز المعنوية (هدايا رمزية ، حفلات ، تعليق صور الخ . . . (انظر الجدول رقم 21) . كما ان المكافآت المادية المرغوبة تتمثل في مكافأتي المردود الفردي والجماعي عند 60(50 ٪) عاملا . والمكافآت المالية الاخرى والاجور الاضافية عند 30(25 ٪) عاملا لكل فئة منهما على التوالي .

6- الخدمات الغذائية متوفرة لكل العمال بنسبة مائة بالمئة ،كما استفاد من الخدمات الطبية 85(70.33 ٪) عاملا بغض النظر عن رأيهم في نوعيتها . ويوجد حوالي 30 ٪ لا يـدرون شيئا عن هذه الخدمات ربما لانهم يعالجون خارج المركب او لاسباب اخرى .
بالنسبة للسكن فان نصف العينة يقيمون في مساكن من الطوب والحجارة تعلاعن الملاكـــن المستأجرة بالنسبة لثلث العينة . ثمة رغبة أكيدة في الحصول على سكن عند اكثر من النصـف بدليل انهم فعلا قدموا طلبات في هذا المضمار .

اغلب العمال يستعملون وسائط نقل تؤمنها المؤسسة ، وقد صرح 55(45.83 ٪) عاملا انهم لا يتعبون عند الانتقال الى عملهم و / او لا يجدون صعوبات في الانتقال الى العمل .

7- يرى اكثر من تسعة اعشار العينة ان المؤسسة تشجعهم على العمل غير ان مجلس العمال وظيفته هي المساهمة في ايجاد حلول لمشاكلهم . وهو يقوم بواجبه التحفيزي في نظر 62.5 ٪ من العينة . كما ان لمجلس العمال جدول اعمال منظم يتبعه . (+) علاوة على هذا فان عدد من مسئوولية حصلوا على لوحات شرفية لمشاركتهم الفعالة في الاجتماعات والملتقيات الدورية التكوينية التي تقام من حين لاخر خاصة بالعاصمة .

(+) انظر الملحق ب (اعمال مجلس عمال الوحدة .

ان لمجلس العمال في نظرهم مهاما تتمثل في الدفاع عن مصالح العمال عند اكثر من ثلث العينة ، كما ان اعضاءه على اتصال دائم بالعمال ، لقد صرح 62.5 ٪ بأنه قد اجرى المجلس الاتصال بهم لامور تتصل بالعمل .

8- استفاد اكثر من تسعة اعشار العينة من تطبيق القانون العام للعامل . ان نصف افراد العينة فقط اعطوا رأيهم في نظام الحوافز ، حسب القانون العام للعامل . اما النصف الاخر فلم يصرحوا بشيء ، ربما يعود هذا لجهلهم بالقانون بحكم انه حديث العهد في التطبيق و ربما يعود لاسباب اخرى . وهم يرون انه يرقي العمال و يزيد في اجورهم ، لانهم استفادوا منه ، او لانه يطبق حسب قوانين مضبوطة وواضحة و بصورة عادلة . لكن توجد رغبة عند ثلثي العينة في العودة الى نظام الحوافز القديم و يفضلون فصل المكافآت الفردية و الجماعية عن الاجر ، والباقي لا يريدون ذلك .

ثانيا : المتغير التابع : الاتجاه كما اشرنا قبلا هو الحالة النفسية (العقلية - الانفعالية) التي تجعل السلوك يتميز بالاقبال او الادبار فيما يتعلق بموضوعها . بالطبع فهو يتشكل بفعل الخبرات السابقة التي يمر بها الفرد ، و بعد ان يتشكل الاتجاه يصبح ذاته عاملا يؤثر على السلوك اثناء العمل بدرجات متفاوتة .

لقد مكنت الملاحظة ، بدون مشاركة في الميدان من الاطلاع الوثيق على هموم العمال و طموحاتهم و بناء على المعلومات الميدانية المستقاة تمت صياغة 16 عبارة تغطي معظم الاتجاهات التي تم سبرها في الميدان . كانت منها عبارات موجهة المحتوى و اخرى سالبة المحتوى ، وصنفت استجابة العمال وفق سلم مؤلف من خمس درجات ، سبقت الاشارة اليه . كما تم حساب قوة الاتجاه عند العينة حسب طريقة خاصة سبق شرحها .(+)

لقد مكنتنا هذه الطريقة من التعرف الى قوة الاتجاه ، لحساب مبسط ، جنبنا جفاف الطريقة الاحصائية مع انه تضمن استخدام اسلوب كمي . كما مكننا من تصنيف قوة الاتجاه و من ثم التعرف الى درجة المشاعر الكامنة وراء الاتجاه . فيما يلي ملخص لاهم النتائج :-

1- لقد بلغ الرضا عن العمل في المؤسسة مستوى (+ 0.41) وهو اعلى بكثير من نسبة مجموع الرضا عامة و الذي بلغ (+ 0.04) .

2- غير ان اعلى اتجاه سالب هو $\frac{-78}{240} = -0.32$ بالنسبة لتناسب العمل مع المرتب وهو اعلى (سلبا) من الارتباط بالمؤسسة الذي بلغ (-0.20) . ان هذا الارتباط الواهي بالمؤسسة ، يعود في الغالب حسب الاستنتاجات ، من المعطيات الرقمية ،

(+) انظر التصحيحات الخاصة بذلك في البحث .

الى الظروف الاجتماعية ـ الاقتصادية التي يعيش العمال فيها ، والتي تجعلهم يفضلون اي عمل اخر (خاص) على العمل بالمؤسسة . لكن لا رغبة للعمال عموما في ان يحالوا على التقاعد والحصول على المرتب التقاعدي ، مما يدل على ان للعمل قيمة خاصة بـه لكن على شرط ان لا يكون لصالح مؤسسة بل للمصلحة الخاصة ، في نظر العمال .

3- ان الشعور بالاستقرار عند العمال ضعيف ولا ندري الاسباب الحقيقية لذلك ، هل يحدث هذا بسبب رغبتهم في عمل حر او لاسباب اجتماعية ونفسية ؟ ، واذا كان السبب الاخير هو الارجح ، فمن الممكن ان يكون سوء العلاقة مع الادارة يأتي بالدرجة الاولى قبل سوء العلاقة مع المشرفين والتي وجدنا انها افضل من الاولى . لكن من المحتمل ايضا ان توجد عوامل اخرى تأتي من ظروف العمل الصناعي عامة لا تدخل في مجال هذا البحث . غير ان حالة عدم الاستقرار هذا ، لا يبدو انها تكون رغبة نقيضه ، اي الرغبة في الاستقرار بدليل ان العمال اكثر ميلا الى الحصول على مزيد من الحوافز المادية (زيادة دخلهم على العموم) والتي لها الاولوية بالمقارنة مع الحوافز المعنوية . ان لهذه النتيجة اهمية سوسيولوجية خاصة ، لانها تقع على طرف نقيض تقريبا من " الاولويات" التي يختارها العمال في مؤسسات صناعية غربية . لقد اشار ستاجنر ( ) الى ان العمل المستقر الثابت احتل المرتبة الاولى في اختيارات العامل ، يليه الاجر . وفي دراسة اخرى وضع المرتب في المرتبة الثالثة بعد الترقية ، بينما يحتل المرتبة السادسة في دراسة ثالثة. (1) فما تفسير هذه الفروق ؟

اولا : ان تلك الدراسات تعبر نتائجها عن اوضاع المجتمع الرأسمالي الذي فيه العامل معرض للتسريح في اية لحظة بينما العامل في الجزائر غير معرض للتسريح فيما لو لم تحقق المؤسسة فائض قيمة (ارباحا) ، وهذا تطبيقا لمتضمنات القوانين الاشتراكية .

ثانيا : غير ان الاجور العامل كما توضحه نتائج الدراسة الحالية منخفضة في نظره . انه يطمح الى ضعف مرتبه احيانا ، ويريد شراء مسكن / سيارة . لذا احتل العامل المادي اول اختياراته . على النقيض من ذلك ، فراتب العامل في المجتمعات الغربية كما يبدو من اختياراته ، يكفيه نسبيا لتحقيق ما يصبو اليه ، وعليه فلا يحتل المرتبة الاولى في انشغالاته ولكن لابد من الاشارة الى ان الادارة حسب دراستنا لا تقوم بواجبها فيما يتعلق بتحسين اجواء العلاقات مع العمال ، ويؤدي هذا الى شعور " بالكره" نحو المؤسسة ومن ثم تفضيل اي عمل آخر على العمل فيها عند عدد كبير من العمال . علاوة على هذا فالعمال يبدون ميالين الى ان يروا انفسهم مظلومين ، مغلوبين على امرهم

---

(1) صلاح بيومي : حوافز الانتاج في الصناعة ، مرجع سابق ، ص ص 18.20.

لا يستطيعون القيام بشيئ فعال لتغيير الظروف التي يعملون بها ، لكن يحتمل ان يساهم تطبيق القانون العام للعامل في التخفيف من حدة عدم الاستقرار بسبب التكافوء في الاجور بين المؤسسات ، لكن لا ندري بالضبط كيف يساهم في تخفيف حدة التنائي عن المؤسسة .

ب - فرضية البحث و النتائج : ان ما توصل اليه هذا البحث من نتائج يعد ذا اهمية بالنسبة لمحاولة كشف مكونات العامل الجزائري في الصناعة و التي تقرر سلوكه المهني ، تفاعله مع مسؤولية ، و طبيعة عمله و اهدافه . لكن ينبغي ان نعود مرة اخرى الى المعادلة التي سبق ذكرها .

الحوافز المادية و المعنوية ——±—— الاتجاهات .

و الى الفرضية و الى تساؤل البحث الرئيسي حول العلاقة بين الحوافز و الاتجاهات ، فالى اي حد يمكن قبول صدق الفرضية في ضوء النتائج التي حصلنا عليها ؟

1- ان كثرية العمال يرغبون في الحصول على مرتبات اعلى ، و بالطبع فان حصولهم على دخل اعلى ، حسب تصريحهم يزيد في درجة ايجابية اتجاهاتهم لان الرغبة تتضمن اتجاها موجبا اذا تحققت .

2- بحصول العمال على مكافآت مادية و مالية يكون اتجاههم موجبا ، انهم يفضلون الحوافز المادية و يرغبون في ارتفاع اجورهم و مكافآتهم : 60(50 %) و30(25 %) و30(25 %) عاملا على التوالي ، و هي كلها تدل على اشكال مختلفة لرفع دخولهم الشهرية .

3- ان تصريح $\frac{9}{10}$ العينة بأن المؤسسة (اي من طرف المشرفين) تشجعهم على العمل يشير الى وجود علاقة حسنة بين الطرفين و ربما يكون هذا احد العوامل التي ساهمت في كونهم راضين الى حد كبير بعملهم .

4- ان استفادة العمال من تطبيق القانون العام للعامل يعد حافزا معنويا ايجابيا للعمال ، و يحتمل ان يكون قد ساهم في استقرار العمال الى حد ما .

5- بالرغم من ان اغلب العمال راضون عن عملهم غير ان الارتباط بالمؤسسة يعود في الاصل الى المرتب فقط . و يعتبر هذا مؤشرا على ان العمل في المؤسسة ليس من ضمن المحاور الاساسية في حياة العامل ، و يدعم صدق هذه الفكرة تفضيل العمال للعمل الخاص ، و الرغبة في التخلي عن العمل لو كان للعامل دخل غير مرتبه .

6- توجد شروط اخرى ينبغي توافرها لتحسين الاتجاه ، كالاهتمام بالعامل و محاولة التعرف الى مطالبه و ما يرغب فيه ، و هذا لا يتأتى الا عن طريق السبر الدقيق لما يريده العمال

بهذه المؤسسة ، و العمل على محاولة ارضاء رغباته حسب الامكانات ، وهي لم تدرسها في هذا البحث .

7- ان العلاقة الحسنة بين العمال و الادارة و بين العمال و المشرفين تشجع العامل على اتقان عمله و تحقيق هدف المؤسسة و تجنب اللامبالاة التي تسيطر عليه . لكن يبدو ان هذا غير موجود الى حد كبير بدليل وجود نسبة كبيرة لا بأس بها من العمال لا تبالي اذا الشركة ربحت او خسرت . على اي حال فان فكرة ثنائية المشاعر تسيطر على العمال ، فلديهم مزيج من الاتجاهات موجبة من ناحية وسالبة من ناحية ثانية . انهم ميالون الى الرضا مع انهم ميالون الى عمل آخر ، و الى قسم آخر داخل المؤسسة ، لكن بدرجة اقل من الحدة . يذكرنا هذا ببحوث " تايلور" عندما ربط الاجر بالانتاج ، فقد وجد انه اشبع الحاجات المادية لكنه لم يشبع الحاجات النفسية كالحاجة الى المشاركة في التسيير والمسؤولية غير ان نظام العمل في الجزائر ينص بوضوح على هذه الناحية ، من خلال مجلس العمال ، فالعامل هو مراقب و مسير . وعليه فما يحتاجه المصنع الجزائري ليس الى فلسفة جديدة وانما يحتاج الى حسن تنفيذ ما لديه من مواثيق و تنظيمات عمل واجراءات ، و ان الاتجاه السالب (نسبيا) نحو الادارة (والموجب نسبيا نحو المشرفين) ، يبين الثغرة القائمة في مضمار وضع العامل في المكان اللائق به في العملية الادارية ، اي التسيير .

ان القيام بالمبادرة من قبل الادارة لدمج العامل اكثر في التسيير ضرورة كبرى ، وكما سنرى بعد قليل فان هذا هو احد الاقتراحات المقدمة من افراد العينة . مما يدل فعلا على ان الاتجاهات السالبة نحو ظروف العمل كالرغبة في ترك المؤسسة و اعتبار المؤسسة مصدر رزق فحسب الخ . . . يمكن ان يكون مصدره الاجواء الادارية - الاجتماعية التي لا تستطيع ان تدمج العامل في عمله روحا و نفسا ، خاصة ان العمال يعانون من ضعف مرتباتهم حسب تصريحاتهم .

لقد كانت فرضية البحث وصفية ، اي انها لا ترمي الى بناء علاقة سببية بين المتغيرين وانما تبحث في وجود رابطة مابين المتغيرين . لقد اثبت البحث وجود هذه الرابطة لكن يرجح ان تكون الاتجاهات السالبة في المؤسسة و التي كشف البحث عنها ، يعود الى مجموعة كبرى من العوامل ، اكثر من مجرد الحوافز . من جهة اخرى اذا اعتبرنا الحوافز تستلزم وجود المعنويات باعتبار هذه تستلزم وجود الرضا ايضا ، امكن لنا ان نقول بكثير من اليقين ان الاتجاهات التي كشف البحث عنها يعود وجودها بالدرجة الاولى الى مجموعة من الحوافز المادية و المعنوية .

ج - الاقتراحات و التوصيــات :

ان اهم مانختم به هذا الفصل هو مناقشة بعض التوصيات و الاقتراحات . تدخل هذه الاقتراحات في مجال احكام الوجوب ، بينما يتركز البحث العلمي على احكام الوجود . وعليه تبدو وكان هذه قضية تخرج عن اطار البحث . لكن بما ان محاولة تبديل الاوضاع ، هي جزء اساسي من حركة التغيير الاجتماعي ، فلا بد للباحث من ان يقدم مالديه من نظرات عمله يمكن تحسين الاحوال من خلالها ، خاصة ان البلدان النامية بحاجة ماسة لاراء باحثيها فيما يجب عليها ان تفعل لتحسين احوالها .

لقد تقدم مبحوثون انفسهم باقتراحات عديدة لتحسين احوال العمال (الاسئلـــة 72 ، 73 ، 74) . وعليه قمنا بعملية غربلة و تصنيف لها لان السوءال كان مفتوحـــا وهي كالتالي :-

اولا : تحسين ظروف العمال ، دارت معظم الاقتراحات حول زيادة الاجور و المكافآت ، توفير السكن المناسب للعمال ، تأمين خدمات طبية افضل لمواجهة الحوادث الطارئة وكذلــك تحسين خدمات الضمان الاجتماعي ليصبح اكثر نجاعة .

ثانيا : تحسين احوال العمال ، مزيد من الاهتمام بالتكوين او الترقية بناء على عاملي الكفاءة والتفاني في العمال ، وليس بناء على اعتبارات شخصيـــــــــــــة ، ويرغـــــــــــب العمال في معاملة افضل و استقبال مناسب من قبل الادارة والمشرفين واقترح بعضهم التخفيق من البيروقراطية في التعامل في اطار تحقيق جو من الحزم و الصرامـة في التسيير بما في ذلك احترام كرامة العامل .

ثالثا : نظام الحوافز و المكافآت ، يرى افراد العينة ان اهم الحوافز التي يرغب العمال الحصول عليها هي حوافز مادية كالمكافآت ، و حوافز مالية كالاجور الاضافية ، و اخيرا تأتي الحوافـــز المعنوية وهي تدخل ضمن المشاركة في التسيير ، و تطبيق القوانين ، و يقترحون ايضا القيام بتقويم نزيه لكل عامل من خلال :

أ . ابقاء المكافآت الجماعية كحق للعامل و لو توقفت الالة و تعطلت عن العمل .
ب . محاولة تفريد المكافأة اي ان تكون من نصيب من يعمل بجد ، وليس العكس.

رابعا : اقتراحات للانتاجية : توفير المادة الاولية اللازمة لصناعة النسيج دوما ، مع انشاء مخازن لحفظها حتى يستطيع المركب تأدية دوره على احسن وجه .

خامسا : التعامل مع العمال ، اخذ آراء العمال بعين الاعتبار لانها تساعد في بعض الاحيان على حل المشكلات التي تعترض المؤسسة . و يفضل حسب تصريحهم ان يتم ذلك عن طريق مجلس العمال بالمؤسسة . ويطالب العمال المسؤولين عن المؤسسة على اختلاف درجاتهم بالحضور و ذلك للاجابة و/او مناقشة قضايا و تساؤلات العمال حول سير المؤسسة وعن اهداف العمل فيها وآفاقه .

سادسا : التمهين ، يرى العمال من الواجب اعادة النظر في نظام وعمليات التمهين للشباب ، من اجل تكوين افضل كي يسهل عليهم التكيف مع مهنتهم بصورة اسرع و تتحسن انتاجيتهم .

في الحقيقة لا يستطيع الباحث قبول او رفض تطبيق كل ما تقدم به العمال من اقتراحات، لان ذلك من مسؤوليات الادارة و الامكانيات المتاحة ، لكن ما يمكن فعله الان هو التالي : ..

أ. ضرورة دراسة هذه الاقتراحات دراسة وافية و شاملة .

ب. ضرورة مشاركة العمال و ممثليهم في دراستها واطلاعهم على ظروف المؤسسة بما في ذلك ارباحها و خسارتها .

فاذا كانت المؤسسة تربح ، اي عندها فائض فلا مانع من تخصيص اجزاء منه لتحقيق مطالب العمال المادية ، اما اذا كانت خاسرة فلا يمكن تأمين المطالب المادية ، الا اذا ألغينا مبدأ الاكتفاء الذاتي لكل مؤسسة ، و هذا امر غير مقبول لا اقتصاديا و لا ادبيا .

ان المقارنة بين دراستنا وغيرها من الدراسات السابقة يظهر ما يلي : _

1- بالنسبة لدراسة " تايلور" لا يمكن قبول الحوافز المادية كأساس للتحفيز ، لان ذلك لا يكفي ، خصوصا و ان العامل في النهاية يصبح بصورة مطلقة غريبا عن عمله و هو يمارسه ذلك لانه يحقق المطلوب منه من الانتاج فقط كأنه آلة بلا روح .

2- نفس الشيء تقريبا بالنسبة لدراسة " التون مايو" التي تركز على العوامل الانسانية اكثر من غيرها ، وتحاول الاهتمام بفئة من العمال دون غيرها . من خلال ذلك يبدو ان لابد من الربط بين الحوافز المادية و المعنوية معا لتكونا معا كأساس لجعل العامل يشعر بأهميته في عمله من ناحية و ان يكون مسيرا و مشاركا من ناحية ثانية . و هذا طبعا تضمنته القوانين المطبقة في المؤسسة الجزائرية : قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات و القانون العام للعامل .

3- تدل الدراسة المصرية المقارنة بين مجموعتين من العمال تحصلان على اجورهما الاولى على اساس الانتاج والثانية على اساس الاجر اليومي الثابت ، على ان الذين يحصلون على اجورهم بناء على الانتاج كانوا متفوقين في كمية الانتاج .

هنا نجد التشابه بين هذا ونظام المكافآت المطبق في الدراسة التي بين ايدينا حيث يطلب من العمال تحقيق كمية معينة من الانتاج تقابلها نسبة معينة من المكافآت والارسال على قدر ما انتج .

4- ركزت دراسة " غولد ثروب" على زيادة اجور العمال ، او الحوافز المادية فقط لذا فهي مختلفة عن بحثنا ، لان دراستنا اهتمت بالعديد من الجوانب التي يرغب العمال تحقيقها من جو عمل انساني ومن علاقات حسنة مع الادارة والمشرفين وارتباطا بالمؤسسة .

اخذت عينة بحثنا الحالي من وحدة صناعية في منطقة ريفية ، تطبق في هذه الوحدة نفس القوانين والتنظيمات التي تطبق في القطاع العام في الجزائر . لكن لا شك ان الظروف المادية والبشرية تختلف الى حد ما عن الظروف في مؤسسات اخرى ، كما ان الوحدة حققت ارباحا في حين ان مؤسسات اخرى خسرت وبعضها مازال يعاني من الخسارة المستمرة ، تشير هذه المعطيات الى ان هذه الاتجاهات الموجبة التي كشف عنها ، قد ساهمت الى حد ما في كون هذه المؤسسة ناجحة ، وحققت ارباحا .

ان دراسة مقارنة تستخدم نفس اسئلة الاستمارة في مؤسسة تعاني من خسارة يمكن ان تكشف عن نتائج مختلفة ، وهذا بناء على مقولة مفادها ان العامل انسان يتأثر ويؤثر ، فرضاه عن عمله يزيد في الانتاجية ، وزيادة الانتاجية تزيد في رضاه .

واخيرا يمكن اعتبار نتائج هذا البحث ذات قيمة منهجية لانها مكنت صاحبه من تعلم منهج البحث العلمي اولا ، لكن البحث هذا ايضا كشف مسائل جديرة بالاهتمام والاخذ بعين الاعتبار في محاولتنا تأمين ظروف انسانية للعمل في المؤسسات الجزائرية من جهة ، وزيادة الانتاج / الانتاجية من جهة اخرى .

في الختام ماهو اقتراح الباحـــــــــــــث ؟

على العموم اذا كان لا بد من الاجابة على هذا السؤال ، ثمة ضرورة قصوى لمتابعة تطبيق نظام الحوافز والمكافآت حسب القانون العام للعامل ، وان يقوم المسؤولون في المؤسسة حيث اجري البحث بدراسة الزيادة والتحسين في الانتاج والانتاجية ، نتيجة لتطبيق النظام .

ان البحث في هذه النقطة يخرج عن اطار هذه الدراسة واذا كان من واجـــــب الباحثين الاخرين ان يهتموا بذلك ، فيبدأوا حيث انتهى هذا البحث ، متابعـــــين العمل في الدراسة والعمل لبناء مجتمع جزائري ، تتحقق فيه اهداف الثورة الجزائريـــة المرتبطة بالشعار " من اجل حياة افضل " .

أ- استمارة البحث.

وزارة التعليم العالــــي

جامعة عنابة

معهد علم الاجتماع

رقم الاستمارة /ــ/ــ/ــ/ــ/

استجــــواب حـــول

حوافـــز العمـــل في الصناعـــة

اعداد : محمـــد داود

اشراف : د .خير الله عصـــار

مكان المقابلة

....

....

تاريخ المقابلة

....

....

السنة الجامعية : 85/ 1986

ملاحظة : معلومات هذه الاستمارة سرية و لاتستخدم الا لاغراض علمية بحتـــة

ملاحظات الى المبحوثين :

هذا بحث علمي هدفه التعرف على عدد من الامور المتعلقة بالعمال :

اقصد بودى ان اتعرف على احوال العمال ، فيما اذا كانوا يحبون الاعمال التي يقومون بها ا . .
وفيما اذا كانت لديهم دوافع تربطهم بالمؤسسة و بذلك يكونون راضين عن حياتهم في العمل

اني سأطرح عليك عددا من الاسئلة و العبارات و بودى ان تجيبني بصراحة عن الاسئلة هذه
وارجو ان تتيقن ان كل اجابتك مكتومة و لن يطلع عليها احد ، نستعملها فقط من اجل دراسة
حول العمـــــــــــال .

1) نوع السكن الذى تقيم فيه : وظيفي ( ) ملك ( ) مستأجر ( ) آخر ، ما هو؟ ( )
2) المرافق : ماء ( ) غاز طبيعي ( ) كهرباء ( ) .
3) عدد الغرف :
4) البعد عن مكان العمل . بعيدا كثيرا ( ) وسط ( ) قليلا ( ) .
5) هل تجد صعوبة في الانتقال الى العمل ؟ كبيرة ( ) وسطا ( ) قليلا ( ) .
6) هل قدمت طلبا من اجل الحصول على سكن آخر ؟ نعم ( ) لا ( ) (في حالة نعم)
لأية جهـــــــــة ؟
الجـــــــــــواب :
7) على العموم كم انت راض عن سكنك الحالي ؟ كثيرا ( ) وسطا ( ) قليلا ( ) .
8) صف لي السكن الذى ترغب في الحصول عليه ؟ . . . .
. . . .
9) كم مرتبك الشهري بالتقريب ؟ . . . .
10) هل لك ادنى دخل اضافي ؟ نعم ( ) لا ( ) .
(في حالة " نعم " مصدره ؟ . . . .
11) الى اى حد يكفيك المرتب لقضاء حاجاتك وحاجات اسرتك ؟
كلها ( ) معظمها ( ) بعضها ( ) لا يكفي ( ) .
12) بالتقريب كم مقدار المرتب الذى تطمح في الحصول عليه ؟ .
. . . .
13) هل ترى ان الجهود التي تبذلها في عملك توازى تقريبا المرتب الذى تحصل عليه ؟
كثيرا ( ) وسطا ( ) قليلا ( ) لا توازيه ابدا ( ) .
14) لنفرض انك حصلت على مرتب اعلى ، ما هي الاشياء التي تريد شراءها اولا ؟
. . . .

../..

15) المؤسسة تقدم خدمات طبية للعمال ، مارأيك في هذه الخدمات ؟
جيدة (   ) وسط (   ) سيئة (   ) لا ادرى (   ) .

ـ ماهو الشيىء الحسن في هذه الخدمات ؟ ....

ـ ماهو الشيىء السيىء ؟ ....

ـ ماذا تقترح لتحسين هذه الخدمات الطبية ؟ ....

16) هل استفدت من اية خدمات اخرى تقدمها المؤسسة ؟
نعم (   ) لا (   ) (في حالة " نعم) .

ـ ماهي هذه الخدمات ؟ ....

17) المؤسسة تقدم وجبة طعام للعمال ، مارأيك بالطعام المقدم ؟
الجودة : جيد (   ) وسط (   ) سيىء (   ) لاادرى (   ) .
الكمية : كافية (   ) غيركافية (   ) لاادرى (   ) .

ـ ماهو الشيىء الحسن في الطعام المقدم ؟ ....

ـ ماهو الشيىء السيىء فيه ؟ ....

ـ ماذا تقترح لتحسين الطعام للعمال في هذه الوحدة ؟ ....

18) المؤسسة تؤمن واسطة النقل للعمال ، مارأيك بهذه الواسطة ؟
جيدة (   ) وسط (   ) سيئة (   ) لا ادرى (   ) .

ـ ماهو الشيىء الحسن في هذه الخدمة ؟ ....

../..

- ماهو الشيء السيء في هذه الخدمة ؟ ....
....

- ماذا تقترح لتحسين وسائط النقل ؟ ....
....

19) هل حصلت على مكافأة لعمل قمت به لفائدة المؤسسة ؟
نعم (   ) لا (   ) (في حالة "نعم") ماهو هذا العمل ؟
....

- ماهي المكافأة : ....

- هل تعتبر المكافأة موازية للعمل الذى قمت به ؟ ....
....

- ماذا تقترح لتحسين نظام المكافآت في المؤسسة ؟ ....
....

20) ماهي في نظرك المكافآت التي يرغب العمال في الحصول عليها ؟ رتبها بحسب اهميتها في نظرك ؟
- زيادة في الاجر منتظمة (دائمة) (   ) مكافأة مالية حسب العمل المقدم (   ) .
- ترقية (   ) هدية عينية ، كتب ، قماش (   ) .
- هدية رمزية ، كأس ميدالية . (   ) .
- تسامح مع العمال مثلا ، حول الغياب (   ) حفلة تكريمية (   ) .
- شهادة شرفية (   ) رحلة ، سياحية (   ) .
- اى شيء آخر (   ) اذكره ؟ ....

21) ماهي المكافآت التي في نظرك يحبها العمال في هذه المؤسسة أكثر من غيرها ؟
....

22) لنفرض انك قدمت عملا ما للمؤسسة واستفادت منه فماهي المكافأة التي تتوقعها من المؤسسة ؟ ....

23) مارأيك بنظام الحوافز الجديد بصورة عامة حسب القانون العام للعامل ؟
جيد (   ) وسط (   ) سيء (   )

- لماذا ؟ ....

../..

24) هل حصلت على اية فائدة من تطبيق هذا النظام بالمقارنة مع النظام الخـــــــاص بالمكافأة الفردية والمكافأة الجماعية ؟ نعم (   ) لا (   ) .

– (في حالة " نعم ") ما الفائدة ؟ ....

....

25) هل تحبذ العودة الى نظام الحوافز القديم ؟ نعم (   ) لا (   ) .

لماذا ؟ ....

26) لوطلب منك ان تضع نظاما للحوافز ، لتشجيع العمال على العمل لزيادة الانتاج و الانتاجية ، فماذا تفعل لتحقيق ذلك ؟ اى ، ماهي اقتراحاتك لتحسين نظام الحوافز في هـذه المؤسســـــة ؟ ....

....

....

27) هل حصلت على ترقية ما في عملك في هذه المؤسسة ؟

نعم (   ) لا (   ) (في حالة " نعم ") كم مرة ؟ ....

....

– السبب آليا ، حسب القانون (   ) مكافأة لعمل ما (   ) للعلاقة الشخصية (   )

اى شيئ آخـــــــــر (   ) .

اذكره ؟ ....

28) مارأيك بنظام الترقية المعمول به في هذه المؤسسة ؟

جيد (   ) وسط (   ) سيئ (   ) .

– السبب : ....

....

– ماذا تقترح لتحسين نظام الترقية في هذه المؤسسة ؟ ....

....

29) هل ترى عموما ان العامل الذى يرقي في هذه المؤسسة هو جدير بالترقية ام لا ؟ ..

....

30) على العموم هل تعتقد ان المؤسسة هنا تشجع العامل و تدفعه الى العمل و بذل الجهد ام انها لا تفعل ذلك ؟ ....

....

../..

31) هل تعرف او انك سمعت بأن عاملا او مجموعة عمال قاموا بخدمة او عمل خاص استفاد منه المؤسسة ؟ نعم ( ) لا ( ) .
ماهو ؟ ....

- هل كوفئ العامل / العمال على عملهم ؟ نعم ( ) لا ( ) .
- كيف ؟ ....

32) هل توجد مشكلة / مشاكل او صعوبات يمكن في رأيك ان تحل اذا قدمت المؤسسة مكافآت او حوافز للعامل / للعمال من اجل حلها ؟ نعم ( ) لا ( ) .
- في حالة " نعم ") - ماهي ؟ ....
....

- ماهي المكافآت المقترحة في نظرك ؟ ....
....

33) كما تعلم ، نتيجة لتطبيق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، يوجد مجلس عمال في المؤسسة ، انتخبه العمال ، و سأعرض عليك عددا من الاسئلة ، اجبني عليها :
هل في رأيك قد ساهم مجلس العمال في هذه المؤسسة في دفع العمال الى بذل مزيد من الجهود في عملهم ؟ نعم ( ) لا ( ) -
- كيف ؟ اشرح لنا ؟ ....
....

34) هل شعرت ان وجود مجلس عمال منتخب من قبل العمال قد دفعك انت شخصيا الى ان تبذل جهودا اكبر في عملك ؟ نعم ( ) لا ( ) .
35) ماهي في رأيك المهمة الاولى لمجلس العمال ؟ ....
....
36) هل حدث ان اتصل بك احد اعضاء مجلس العمال و شجعك على العمل ؟
نعم ( ) لا ( ) .
37) ماذا تقترح في رأيك ، يجب على مجلس العمال ان يفعله ليحفز العمال الى عملهم لزيادة الانتاج و الانتاجية ؟ ....
....

38) هل طبق عليك القانون العام للعامل في ميدان الاجور ؟ نعم ( ) لا ( ) .

../..

- هل استفدت منه ؟ ....
- مارأيك في القانون العام للعامل الجزائري ؟ ....
....

39) عموما هل ترى ان المشرف عليك يشجعك على العمل و بذل المجهود أم انه يثبط همتك ؟
....

40) على العموم ، اذا قمت بعملك بشكل جيد ، كيف يكون تعليق المشرف على ذلك ؟
يشجعني كثيرا ( ) وسطا ( ) قليلا ( ) لايبالي ( ) .

41) هل حدث ان احد المسؤولين في الادارة اتصل بك و شجعك على العمل ، او شكرك على عمل ما قدمته ؟ نعم ( ) لا ( ) .
- في (حالة " نعم") كم مرة ؟ ....

42) هل اتصل احد المسؤولين في الادارة بعامل / بالعمال زملائك و شجعهم على العمل ؟
نعم ( ) لا ( ) .
- (في حالة " نعم") كم مرة ؟ ....

43) هل حدث ذات مرة في هذه المؤسسة ان سمعت بعامل كرم او اعطي شهادة شرفيـة / ميدالية او اى شيئ آخر لعمل ما قدمه للمؤسسة ؟
نعم ( ) لا ( ) .

(في حالة " نعم") ماذا قدم ؟ ....

و الان اعرض عليك عبارات ، اريد منك ان تبين لي رأيك بها ....

44) على العموم اني راض عن العمل الذى اقوم به في هذه المؤسسة .

2- 1- 0 +1 +2

45) على العموم فان علاقاتي حسنة مع الادارة في هذه المؤسسة :

2- 1- 0 +1 +2

46) على العموم فان علاقاتي حسنة مع المشرف الذى يشرف على عملي :

2- 1- 0 +1 +2

47) اني اشعر ان العمل الذى اقوم به مناسب لقدراتي وكفاءاتي :

2- 1- 0 +1 +2

../..

48) اني اشعر ان العمل الذى اقوم به مناسب للمرتب الذى اتقاضاه :

-2   -1   0   +1   +2

49) عموما ان جو العمل في هذه المؤسسة يجعل العامل راضيا عن عمله :

-2   -1   0   +1   +2

50) بودى لو اجد عملا آخر في مؤسسة اخرى :

-2   -1   0   +1   +2

51) بودى لو انتقل الى قسم آخر في هذه المؤسسة :

-2   -1   0   +1   +2

52) على العموم فانني لا اشعر بالاستقرار في عملي :

-2   -1   0   +1   +2

53) بودى ان ابقى في عملي هذا طيلة حياتي :

-2   -1   0   +1   +2

54) حبذا لو اجد عملا خاصا (متجر ، دكان) واترك عملي هذا :

-2   -1   0   +1   +2

55) اني انتظر بفارغ الصبر اليوم الذى احال فيه الى التقاعد واقبض مرتبي التقاعدي .

-2   -1   0   +1   +2

56) لو كان لي دخل آخر ، لانتقلت من عملي هذا بسرعة :

-2   -1   0   +1   +2

57) ان ارتباطي بالمؤسسة هو ارتباط مرتب لا غير :

-2   -1   0   +1   +2

../..

واخيرا هناك عدد من الاسئلة حول ارائك بهذه المؤسسة وانتاجها .

72) في رأيك كيف يكن تحسين الانتاج كما وكيفا في هذه المؤسسة ؟

....

....

....

....

73) مارأيك ماهي المطالب الاساسية للعمال في هذه المؤسسة ؟

....

....

....

....

74) اخيرا ـ هل لديك اقتراحات او توصيات حول تحسين العمل بهذه الشركة ؟

ـ ماهي ؟ ....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

....

58) في الحقيقة لا يهمني اذا ربحت هذه المؤسسة او خسرت :

-2	-1	0	+1	+2

59) اني اشعر اني مقلوب على امري (مظلوم) لا استطيع شيئا امام ظروف العمل في المؤسسة :

-2	-1	0	+1	+2

والان اطرح عليك عددا من الاسئلة حول حياتك و ظروف معيشتك .

60) العمر: ....

61) الجنس: ....

62) الحالة المدنية : متزوج ( ) اعزب ( ) مطلق ( ) منفصل ( ) .

63) تاريخ و مكان الميلاد : ../../19.. ـــ ....

64) عدد الاولاد : ....

65) هل يوجد اخرون تعيلهم ؟ نعم ( ) لا ( ) .

ـ عددهم : ....

66) المستوى الثقافي : امي ( ) يقرأ او يكتب بالعربية ( ) .
يقرأ و يكتب بالفرنسية ( ) ابتدائي ( ) .
متوسط ( ) ثانوي ( ) عالي ( ) .

67) هل تحمل شهادة في التكوين المهني ؟ نعم ( ) لا ( ) .

ـ (في حالة " نعم ") اسمها الرسمي (..............................

ـ اين حصلت عليها ــــــــــــــ (..............................

68) هل حصلت على تكوين ما او تربصات و انت تعمل بهذه المؤسسة ؟
نعم ( ) لا ( ) .

ـ (في حالة " نعم") اين ؟ ....

المدة ؟ ....

69) المرتبة في المهنة : ....

70) الاقدمية في هذه المؤسسة ؟ ....

71) العمل السابق (قبل الالتحاق بهذه المؤسسة) ....

....

../..

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

حزب جبهة التحرير الوطني
الاتحاد العام للعمال الجزائريين
مجلس العمال للوحدة

- أعمال مجلس عمال الوحدة

* محضر كتب التنظيم والتسيير خلال سنة *

* جدول الاجتماعات لسنة 85 *

اللجان	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان	جويلية	أوت	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
اللجنة الاقتصادية والمالية	01.21 85	02.19 85	03.19 85	[illegible].22 85	05.21 85	06.10 85	07.22 85	08.19 85	09.23 85	10.21 85	[illegible] 85	[illegible] 85
لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية	01.22 85	02.25 85	03.25 85	04.23 85	05.27 85	06.24 85	07.23 85	08.20 85	09.24 85	10.22 85	[illegible]9 85	12.10 85
اللجنة التكوين والمستخدمين	01.28 85	02.26 85	03.26 85	04.29 85	05.28 85	06.25 85	07.29 85	08.27 85	09.30 85	10.28 85	11.26 85	12.16 85

- الاجتماعات الاسبوعية تكون يوم السبت ابتداء من الساعة الواحدة الى غاية الخامسة مساء.
- كل لجنة تجتمع في التواريخ المحددة في الجدول ابتداء من الساعة الواحدة الى غاية الخامسة مساء.
- في حالة الاجتماعات الطارئة لأعضاء المجلس يتم بواسطة استدعاءات.
- مسؤول التنظيم والتسيير يكون في مكتب مجلس العمال للوحدة من الساعة الواحدة الى الثانية كل يوم ماعدا يوم السبت.

رئيس مجلس العمال

مسؤول التنظيم والتسيير

13- جروان السابق: قاموس الاقتصاد ، بيروت ، ط 1 ، 1978.

14- خير الله عصار : محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982.

15- دينكن ميتشيل : معجم علم الاجتماع ، ترجمة و مراجعة احسان محمد الحسن ، دار الطليعة ، بيروت ، ط 1 ، 1981.

16- راشد البرواي : الموسوعة الاقتصادية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط 1 ، 1971.

17- رستم كمال لطفي : شرح نظام العاملين في القطاع العام ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ط 1 ، القاهرة ، 1966.

18- ريمون بودون : مناهج علم الاجتماع ، ترجمة هالة شيوءون الحاج ، عويدات ، بيروت ، ط 1 ، 1972.

19- زكي بدوي : دراسات تطبيقية في تشريع العمل و التأمينات الاجتماعية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1965 .

20- سعد عبد الرحمن : أسس القياس النفسي الاجتماعي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، ط 1 ، 1967

21- صلاح الشنواني : ادارة الافراد و العلاقات الانسانية ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية ، 1974.

22- صلاح الشنواني : ادارة الافراد و العلاقات الانسانية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1970.

23- صلاح بيومي : حوافز الانتاج في الصناعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982.

24- عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، 1978.

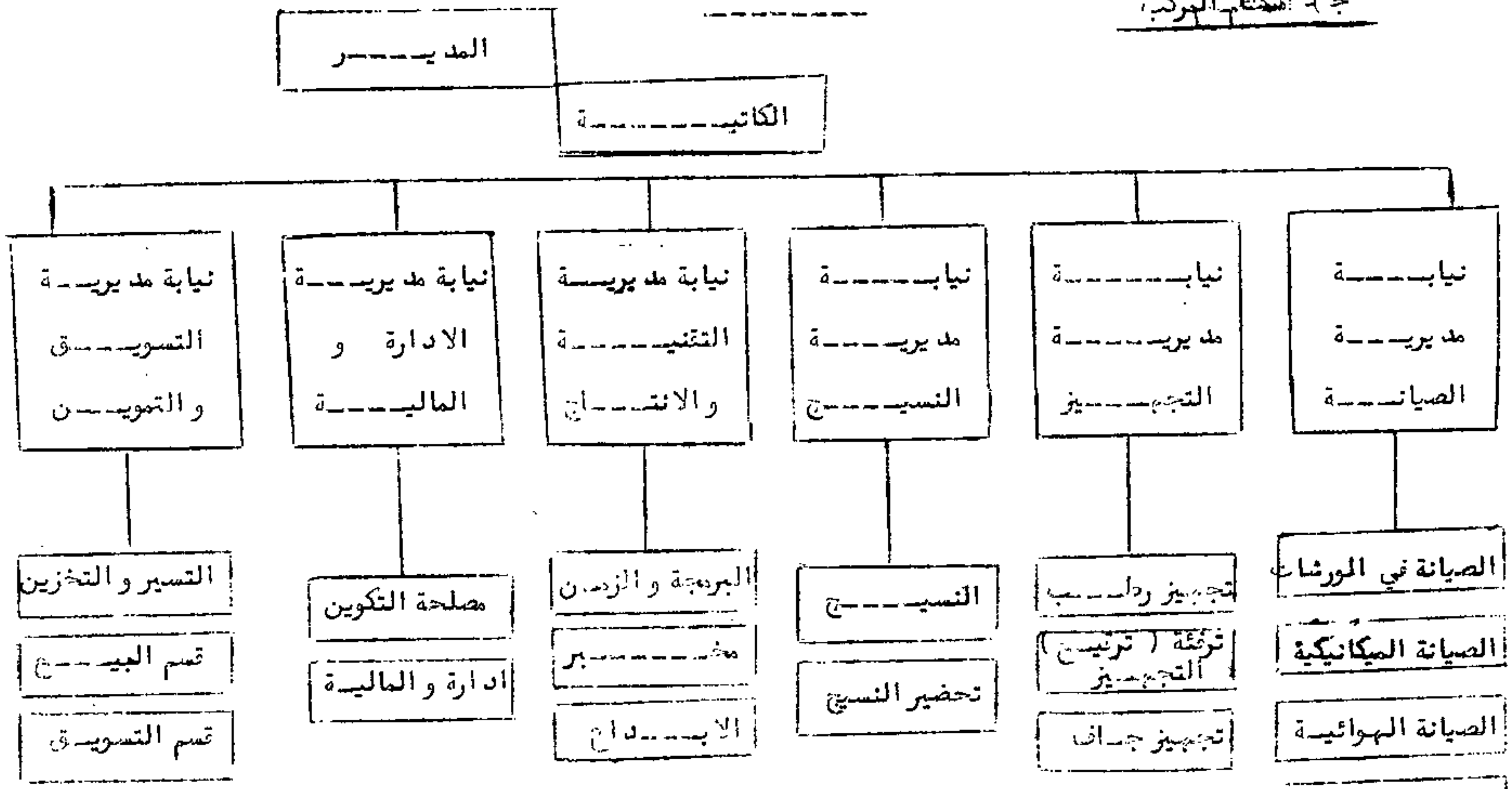
25- عبد الباسط محمد حسن : اصول البحث الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ط 3 ، 1971.

26- عبد المجيد عبد الرحيم : علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، (د . ت) .

مديرية مركب النسيج وتجهيز الصوف

خنشلة (1)

جـ - النظام المركب

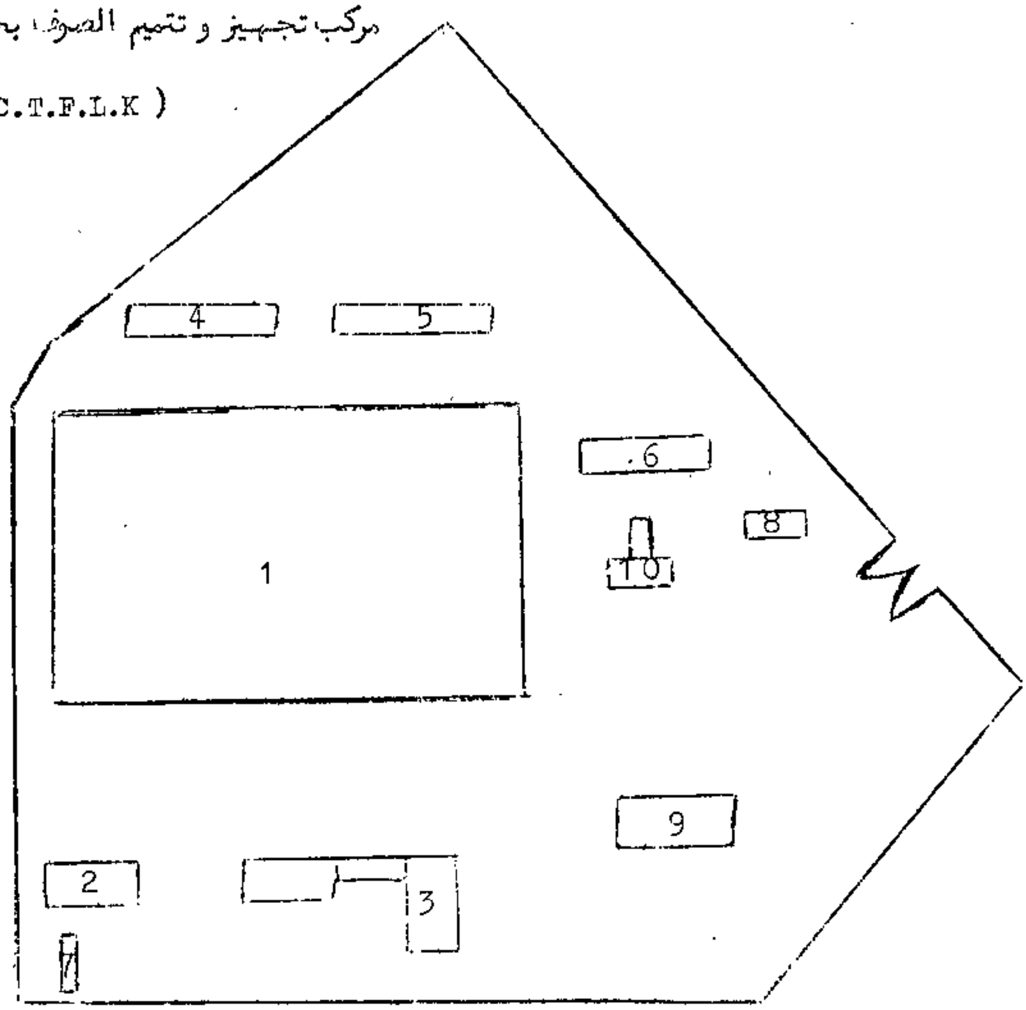


(1) رسم لنظام المديرية و نيابات واقسامها المختلفة

د ـ رسم تخطيطي للمركب .

مركب تجهيز و تتميم الصوف بخنشلة

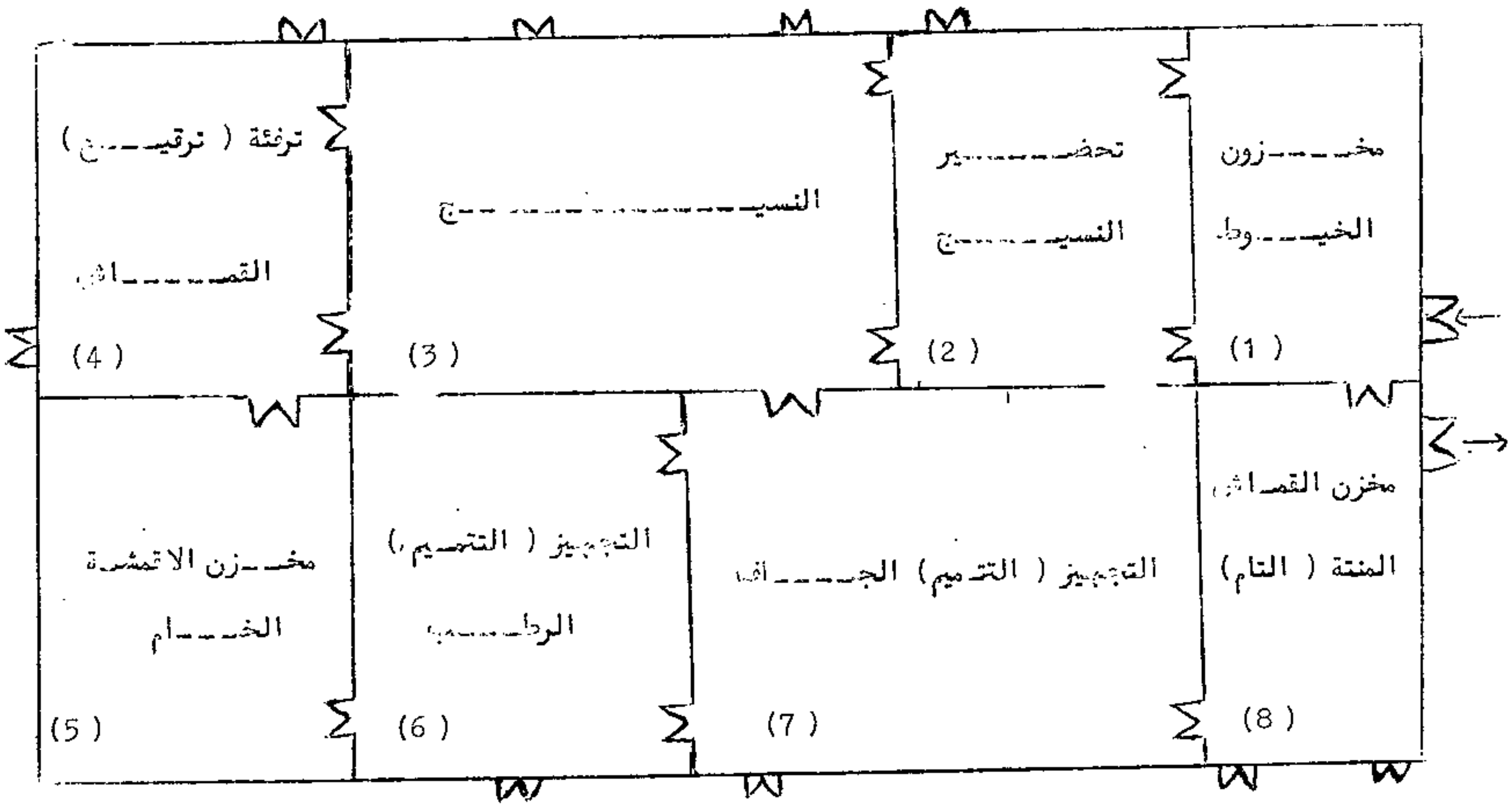
(C.T.F.L.K)



1 . ورشة الانتاج
2 . الورشة العامة و للمخزن
3 . مركز التسخين (معالجة المياه والتسخين
4 . مدخل و قاعة العينات
5 . المطعم و مكان الاستراحة
6 . مكاتب المديرية
7 . محطة فرعية للكهرباء
8 . بوابية
9 . قاعة المراقبة
10 . مقر الوزن .

هـ ـ ورشات الانتاج

ورشة الانتاج(*)



(*) دراسة بيانية مديرية الصيانة بالمركب .

مــــراجع البحــــث

أ- العربية :

1- ابراهيم الغمري : الادارة (دراسة نظرية تطبيقية) دار الجامعات المصريـــة ، الاسكندرية ، 1978.

2- ابراهيم مذكور : (تقديم) معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب القاهـــــــــرة ، 1975.

3. أ- بروان : علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، ترجمة ، السيد محمد خيري وآخرون ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ، ط 2 ، 1968.

4- احمد صقر عاشور: ادارة القوى العاملة (الاسس السلوكية و ادوات البحث التطبيقي) دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، 1983.

5- احمد كمال احمد : مقدمة في الرعاية الاجتماعية ، مكتبة النهضة المصريـــة ، القاهـــــــرة ، 1976.

6- اسكارلانج : الاقتصاد السياسي : جزء 1 ، ترجمة راشد البرواي ، دار المعارف القاهـــــــــرة ، 1966.

7- باركرو آخرون: علم الاجتماع الصناعي ، ترجمة محمد علي محمد وآخرون . دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1979.

8- تيود وركايلوف: البحث السوسيولوجي ، تعريب نجاة عياش ، تدقيق ، غســـان سلمان ، دار الفكر الجديد ، بيروت ، 1979.

9- ث.ج ، اندروز ، مناهج البحث في علم النفس جزء 2 ، ترجمة يوسف مــــراد دار المعارف بمصر ، القاهرة ، ط 2 ، 1968.

10- جان بيبررير : الثورة الصناعية (1780 _ 1880) ، ترجمة ابراهيم خـــوري وزارة الثقافة و الارشاد القومي ، دمشق ، 1975.

11- جبور عبد النور ، سهيل ادريس ، المنهل (فرنسي عربي) ، دار العلــــم للملايين ، بيروت ، ط 5 ، 1979.

12- جبران مسعود ، الرائد ، المجلد الاول ، دار العلم للملايين ، بيروت ، ط 3 ، 1978.

27- عبد الرحمن بن خلدون : مقدمة بن خلدون ، دار الشعب ، القاهرة ، (د . ت)

28- عبد الرحمن محمد عيسوي : القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1974.

29- علي السلمي : ادارة الافراد لرفع الكفاءة الانتاجية ، دار المعارف بمصر ، القاهرة (د - ت)

30- علي السلمي : تطور الفكر التنظيمي ، وكالة المطبوعات ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، 1975.

31- لبيب السيد : العلاقات العمالية الانسانية في المجتمع الحديث ، مطبعة السعادة بمصر ، القاهرة ، 1967.

32- لويس كامل ملكية ، سيكولوجية الجماعات والقيادة ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ط 3 ، 1970.

33- مراد وهبة وآخرون : المعجم الفلسفي ، دار الثقافة الجديدة ، القاهرة ، 1971.

34- مصطفى حجازى : التخلف الاجتماعي ، معهد الانماء العربي ، بيروت ، 1976.

35- مصطفى سويف : مقدمة لعلم النفس الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ط 2 ، 1966.

36- مصطفى سويف : الاسس النفسية للتكامل الاجتماعي (دراسة ارتقائية تحليلية) ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ، ط 3 ، 1970.

37- مصطفى فهمي : مجالات علم النفس ، دار مصر للطباعة ، الفجالة (د - ت)

38- منصور فهمي : ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، دار الشعب ، القاهرة ، ط 2 ، 1976.

39- محمد بجاوي : من اجل نظام اقتصادي دولي جديد ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر ، 1980.

40- محمد زيان عمر : البحث العلمي (مناهجه وتقنياته) ، دار الشروق ، جدة ط 3 ، 1981.

41- محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1979.

42- محمد علي شهيب : السلوك الانساني في التنظيم ، دار الفكر العربي ، القاهرة ط 2 ، 1976.

43- محمد مصطفى زيدان : السلوك الاجتماعي للفرد واصول الارشاد النفسي ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، 1965.

44- محمد مصطفى زيدان وأحمد محمد عمر ، معجم مصطلحات علم النفس ، مكتبة الانجلو المصرية . القاهرة ، (د-ت)

45- محمود قاسم : المنطق الحديث ومناهج البحث ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ط 6 ، 1970.

46- نبيل رسلان : الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1978.

47- فاخر عاقل : علم النفس التربوي ، دار العلم للملايين ، بيروت ، ط 4 ، 1978.

48- فاخر عاقل ، معجم علم النفس ، دار العلم للملايين ، بيروت ، 1977.

49- فرانسوا باريه : تاريخ العمل ، ترجمة غنيم عبدون ، المؤسسة المصرية العامة للنشر ، القاهرة ، (د-ت) .

50- فؤاد الشيخ سالم وآخرون : المفاهيم الادارية الحديثة ، مطبعة الصفدي ، عمان ط 2 ، 1985؛

الرسـائل :

1- بشاينية سعد : المشاركة في عملية اتخاذ القرارات واتجاهات العمال . رسالة ماجستير ، معهد العلوم الاجتماعية ، قسنطينة ، 1985.

2- معمر داود : الحوافز المادية وعلاقتها باتجاهات العامل نحو عمله ، دبلوم الدراسات المعمقة ، معهد العلوم الاجتماعية ، قسنطينة ، 1984 .

المجـــــلات :

1- المركز القومي للبحوث الاجتماعية الجنائية ، المجلة الاجتماعية القومية ، ج.م.ع . المجلد الرابع ، العدد الاول ، جانفي ، 1967.

2- جامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الاول ، المجلد الثالث عشر / ربيع 1985 / 1405.

3- أ.ع.ع.ج ، الثورة و العمل ، 22 افريل ، 1985.

المواثيق و الجرائـد :

1- جبهة التحرير الوطني : الميثاق الوطني : المعهد التربوي الوطني ، الجزائر ، 1976.

2- جبهة التحرير الوطني : الدستور : المعهد التربوي الوطني الجزائر ، 1976.

3- ج.ج.د.ش/ج.ت.و/ ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، المطبعة الرسمية ، الجزائر ، 1971.

4- اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات : التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الجزائر ، 1971.

5- ج.ج.د.ش: وزارة العمل : مجموعة النصوص التشريعية و التنظيمية للعمل ، (قانون 78- 12 . القانون الاساسي العام للعامل ، 01 رمضان 1398 - 05.08.1978) المؤسسة الوطنية (المطبعة التجارية) ، الجزائر ، 1983.

6- أ.ع.ع.ج : القانون الاساسي العام للعامل (قانون 12.78 المؤرخ في 1 رمضان 1398 ، الموافق ب 5 غشت . 1978).

7- أ.ع.ع.ج . كتيب المنخرط للفترة بين 1979- 1982 ، الجزائر ، قصر الامم مارس 1978 ، المؤتمر الخامس للاتحاد .

8- ج.ت.و: (ملحق خاص بجريدة النصر) نص مشروع الميثاق الوطني ، الجزائر 1986.

9- ج.ج.ت.و: لوائح المؤتمر الخامس المنعقد بالجزائر من 19.22.12.1983. ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1983.

المجــــــلات :

1- المركز القومي للبحوث الاجتماعية الجنائية ، المجلة الاجتماعية القومية ، ج م ع . المجلد الرابع ، العدد الاول ، جانفي ، 1967.

2- جامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الاول ، المجلد الثالث عشر / ربيع 1405 / 1985.

3- أ.ع.ع.ج : الثورة و العمل ، 22 افريل ، 1985.

المواثيق و الجرائـد :

1- جبهة التحرير الوطني : الميثاق الوطني : المعهد التربوي الوطني ، الجزائر ، 1976.

2- جبهة التحرير الوطني : الدستور : المعهد التربوي الوطني الجزائر ، 1976.

3- ج ج .د .ش/ج .ت.و/ ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، المطبعة الرسمية ، الجزائر ، 1971.

4- اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات : التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الجزائر ، 1971.

5- ج ج .د .ش : وزارة العمل : مجموعة النصوص التشريعية و التنظيمية للعمل ، (قانون 78 - 12 . القانون الاساسي العام للعامل ، 01 رمضان 1398 - 05.08.1973) المؤسسة الوطنية (المطبعة التجارية) ، الجزائر ، 1983.

6- أ.ع.ع.ج : القانون الاساسي العام للعامل (قانون 78.12 المؤرخ في 1 رمضان 1398 ، الموافق ب 5 غشت . 1978).

7- أ.ع.ع.ج . كتيب المنخرط للفترة بين 1979- 1982 ، الجزائر ، قصر الامم مارس 1978 ، المؤتمر الخامس للاتحاد .

8- ج .ت.و: (ملحق خاص بجريدة النصر) نص مشروع الميثاق الوطني ، الجزائر 1986.

9- ج ج .ت.و: لوائح المؤتمر الخامس المنعقد بالجزائر من 19.22.12.1983. ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1983.

1) Akroun. A. (Présentation)(de F. Balle)
encyclopedie de la Sociologie, le présent en question. Librairie (LAROUSSE
PARIS, 1975.

2) Belloula, Tayeb de l'organisation socialiste des entreprises, Librairie,
ed, du parti, Alger, 1977.

3) Boutefnouchet, Mostefa : les travailleurs en Algérie E N A P/ E N A L,
Alger, 1984

4) Blackler.F. and Williams, r," Pe.ple's. Motives in psychologie AT. Work,
By, peter, Warr, pen Guin, 1976

5) Davies D.R. & Shackleton.V.I. psychology and work, Methuen, london, 1975

6) Dunlop. JohnT. .ndustrial Relations systems, southern, Illinois, universi
press, London, 1977

7) Grawitz, Madeleine; Méthodes des sciences sociales, PARIS, Dalloz, 3eme
Editions, 1976.

8) Kreach, david. & crutchfield, richard. Théorie et problème de psychologie
Tome I. tred, P.U.F, france, PARIS, 1952

9) Malcon, Arnoult, fundamentals of scientific method in psychology, W.M.C.
brown, company, publishers, du buque, Iowa, 1976.

10) Mucchielli, Alex, les motivations (que sais, Je)P.U.F., PARIS, 1er Editio
1981.

11) Mucchielli (seminaires de Roger) L'Interview de groupe, Edition E.S.F
PARIS, 1980

12) Mucchielli (seminaires de Roger) La méthode des cas, Editions E.S.F
PARIS, 1984.

(DOCUMENTS) الوثائق

1) Journal Officiel. du 24 Mars, ALGER, 1985

2) Ministere des industries legères, documents interne du sonitex (ELATEX de Khenchela,) Décembre, 1984

3) Ministere des industries légères, seminaire les 3 et 4 Décembre 1984 " la reforme de l'impot sur les traitement et salaires I.T.S

4) Ministere des Industries. Lourdes, note de service N° 004/DU ens (SNS) El-Hadjar ANNABA, Application de la prime ou penalité de rendements individuel (P.R.I) Alger, Février, 1982.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي

جامعة الجزائر

معهد علم الاجتماع

ملحق لرسالة ماجستير

حوافز العمل في الصناعة

عن التصنيع والعمالة في الجزائر

اعداد :

معمر داود

اشراف :

الدكتور / خيرالله عصار

السنة الجامعية 87/86

الفهــــــــــــرس

مدخل

ان الاهتمام بالظواهر والمشكلات الاجتماعية يشكل جزءا متكاملا من تحولات وتمهيد علم الاجتماع هذا العلم الذي يهتم بدراسة هذه المشكلات على اختلاف انواعها (1) .

وان وجهات النظر الى هذه المشاكل تختلف من باحث الى باحث اخر لذا فان نظرة رجل الشارع لها تنحصر في سبب واحد ، كما ان وعيه بها يكون محددا ويحس به صاحبه كما انه يكون شديد الصلة بمشكلته بالطريقة التي يراها هو نفسه (1)

من اهم المواضيع التي تحتاج الاهتمام المتزايد ، التصنيع والعمالة في الجزائر اي دور التصنيع في دول العالم الثالث عموما والجزائر خصوصا ، وتنقل القوى العاملة من الريف الى المدينة ، ودور هذه القوى في زيادة الانتاج وتحسين الانتاجية ومعرفة مشكلات العمل الناشئة عن عمليات التصنيع وتاريخ تطوره وخصائصه في هذه البلدان ، وفي الجزائر على وجه الخصوص وكيف توطنت الصناعة في مناطق دون اخرى وماهي الاثار الاجتماعية والاقتصادية للتصنيع على اختلاف تنوعها .

كل هذه النقاط وغيرها سنحاول التطرق اليها بشيء من التفصيل . لكن قبل ذلك سنبحث في بعض المفاهيم المتعددة لتكون . كمدخل لهذا الموضوع وهي : النمو ، التحول ، التحديث ، والتنمية .

---

(1) محمد عاطف غيث : دراسات في علم الاجتماع التطبيقي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، د . ت ص ٢٣ .

(2) محمد عاطف غيث المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي : دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٨٧ ، ص ١٤

" يشير مفهوم النمو الى الزيادة في الانتاج او النمتي بحيث يسهل تحديد النمو الاقتصادي مثل الزيادة في الدخل التي يمكن ملاحظتها عبرة فترة زمنية معينة" (١) اما التحول فهو عبارة عن " عملية يعمل فيها التغير على اعادة تشكيل القيم السائدة والمفاهيم المستخدمة كاطارات مرجعية وكذلك تشكيل انماط جديدة للسلوك وهي عملية يمكن ملاحظتها في مراحل تاريخية متباينة وعبارات مختلفة ومستويات متغايرة وذلك مثل التحول من النظام الانتاجي الاقتصادي الذي يحقق الاكتفاء الذاتي الى نظام التبادل ، او التحول الى زراعة المحاصيل"(٢) اما بالنسبة الى التحديث "فيتمثل في عملية زيادة الانفتاح المجتمعي (الفردي) والمرونة والقدرة على حل المشاكل البالغة التعقيد وكذلك التغلب على الصعوبات وعلى خلق الفرص الجديدة".(٣)

واخيراً فالتنمية تختلف عن كل هذه العمليات السابقة في انها تمثل عملية اعادة بناء وتركيب وتنويع لنشاط وتوسيع مجاله وزيادة التخصص وترشيده وتغيير السلوك واضفاء الطابع النظامي على انواعه" (٤).

(١ ، ٢ ، ٣ ، ٤) محمد عاطف غيث واخرون : مجالات علم الاجتماع المعاصر (اسس نظرية ودراسات واقعية) دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ١٩٨٥ ص ص ٢١٥ - ٢١٦ .

1) التوطن الصناعي وعوامله .

لم تكن الصناعة حرفة حضرية على الاطلاق حتى مطلع القرن التاسع عشر اي انها لم تكون لنا مدنا كاملة و مستقلة في العصور القديمة و حتى الوسطى لم تلاحظ الا انتشار صناعات منزلية سواء في بعض القرى اوالبدو والاشراف و ذلك لتلبية حاجاتهم . و تتمثل هذه الصناعات في أدوات الصيد و الزراعة . و من هنا كان الصناعة لم تتركز في اماكن معينة ، و ذلك بسبب اعتماد ها على ادوات بسيطة للانتاج ، اضافة الى ان العمال في ميدان الصناعة كانوا من فئات متعددة من حرفيين ريفيين وصناع ينتمون الى طوائف صناعية معينة او غير منتمين .

وعند ما ظهرت الثورة الصناعية وتم اكتشاف مواد خام جديدة ظهرت الموجود مدن صناعية خلقتها الشركات الكبرى ، مما ادى الى تحول مناطق قاحلة صحراوية او رعوية كانت مهجورة الى مناطق بها حركة عمرانية هائلة و مناطق حضرية مليئة بالحياة و العمل . (1)

كل ذلك ادى الى التوطن الصناعي .

أ . معنى التوطن و التوطين الصناعي .

التوطين الصناعي : ـ "يقصد به ، محاولة مشروع من المشروعات ، اختيار الموقع الامثل لمباشرة نشاطه ، ومن المعروف ان هذا المفهوم الضيق لعملية التوطين يهدف الى الوصول الى موقع التوطين بأدنى تكاليف ممكنة" (2)

---

1) عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة غريب ، ط 2 . الفجالة 1978 ، ص 270 ... 271 .

2) عثمان فكار : التوطين الصناعي في الريف الجزائري وآثاره الاجتماعية (الهجرة الزراعية وعملية الاندماج) رسالة ماجستير ، معهد علم الاجتماع جامعة الجزائر . 1985 / 1986 . ص 1 .

اما التوطين الصناعي : فيقصد به " معرفة الاسباب التي تتحكم في التوطين ، اي العوامل التي تؤدي الى توطين نوع معين من النشاط الصناعي دون الاخر ... وهذا المفهوم يهتم بدراسة التخصص المكاني للتوطين ، معتمدا على معايير جغرافية ، اقتصادية واجتماعية" (1)

ب - معايير التوطين الصناعي :-

على الرغم من ان التوطن الصناعي في مناطق معينة محددة فانه قد اثار تساؤلات عديدة من جانب اناس مختصين من اقتصاديين وجغرافيين او علماء اجتماع صناعي وغيرهم وحتى من طرف المخططين للمدن ، واجريت بهذا الشأن دراسات وبحوث عديدة تبحث هذا الموضوع الذي تعرضت له نظريات التوطن الصناعي (2) التي لا نريد التعرض لها هنا لتحليل اتجاهاتها المختلفة لان المشتغلين بالنشاط الصناعي لا يقبلون هذه النظريات بصورة عامة . (3) بل يعزون ذلك لظروف وتطور اي بلد على حدة من الناحية الاقتصادية ، ومن المهتمين بالتوطين الصناعي نجد ماكس فيبر الذي يعتبر اكبر مفكر في نظرية التوطين الصناعي الكلاسيكية قد ركز على الجوانب الخاصة بالتكاليف الاقتصادية اذ يستحسن ان تقام المصانع بجوار المصادر الاولية ، من اجل تحديد ادنى تكلفة يتطلبها المصنع او المشروع المنتج. (4)

---

1) نفس المرجع السابق ، ص 1.

2) عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي مرجع سابق ، ص 272.

3) عبد الغفور يونس ، التنظيم الصناعي وادارة الانتاج ، الشركة الشرقية للنشر والتوزيع ، بيروت ، 1970 ، ص 86.

4) Manuel castelles, sociologie de l'espace industriel, éditions authropos Paris P. 23. 24.

جـ - عوامل توطن الصناعة :-

هناك العديد من العوامل المؤثرة في توطن الصناعة نعرضها في النقاط الاتية :-

1- القرب من مصادر القوى المحركة : اذ ان مصادر الطاقة تعتبر اساس الصناعة التحويلية ، وهذا حسب وجهة نظر " ميللروفوم " الذي ربط توطن الصناعة بمصادر الطاقة التي استخدمت من خلال عدة مراحل تكنولوجية متعاقبة وهي كما يلي :-

أ. العصر الحرفي الحديث
ب. عصر الالة
جـ. عصر الطاقة الكهربائية
د . عصر الذرة

2- القرب من مصادر المواد الاولية : ان اهمية هذا العامل تزداد خاصة بالنسبة للصناعات المعتمدة على مادة اولية واحدة ، مما يؤدي الى توطن هذه الصناعات في المجتمعات المحلية وبجانب المواد الاولية . مثلا ، منجم الونزة الذي يرتبط بالمادة الاولية الموجودة به ، اضافة الى تحويلها الى مركب الحجار بعنابة لاستعمالها وهذا بسبب توفر المواصلات ايضا عن طريق خطوط السكك الحديدية .

بينما في الصناعات التي تستخدم العديد من المواد الاولية فان التوطن يحتاج الى دراسة الاهمية الخاصة لكل مادة بمفردها اضافة الى معرفة تكلفة نقلها الى المصنع ، اذ يلاحظ انه بتعدد المواد الاولية تقل اهميتها في تحديد مواقع الصناعة .

3- توفر الايدي العاملة : اذ نجد ان توفر العمال كميا ونوعيا ، ضروري خصوصا في جذب العديد من الالات الميكانيكية وغيرها ، غير ان الملاحظ ان الصناعات المتوطنة حديثا في مناطق غير صناعية تواجه مشكلة توفير القوة العاملة . (1)

---

1) عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، مرجع سابق ص 276 . 279 .

4ـ توفير وسائل النقل : ان توفر وسائل النقل ايا كان نوعها عامل هام لتوطـن الصناعة سواء كانت برية او بحرية ، اذ نجد ان المنطقة الصناعية مثلا بعنابة تربطها شبكة طرق بالعديد من المناطق البرية وخاصة القاطرات .

5ـ القرب من الاسواق : ان قرب المصنع من السوق يساهم في تخفيض التكاليف كما اشار الى ذلك " أوثر" ومن الصناعات التي يفضل ان تكون بجانب الاسـواق اكثر من غيرها مايلي :

أ . الصناعات الاستهلاكية كالمادة الغذائية من خبز وماء .

ب . السلع سريعة التلف مثل الالبان .

جـ . الصناعات التي تتطلب الاتصال الشخصي بالمستهلك من ملابس وغيرها .

6ـ العوامل التاريخية والاجتماعية والحضارية : رغم تغير الظروف الطبيعيـة والاقتصادية للعديد من المدن فان شهرتها التاريخية فيما تخصصت به من صناعات ادى الى تأصل التقاليد الصناعية فيها ، وادى الى وجود جو صناعي ، ومهارة تقنية لدى سكان هذه المدن . اذ نجد على سبيل المثال ان منطقة " بلاك كنترى" بأنه رغم نفاذ المادة الخام بها فان تأقلم الصناعة بالمنطقة ووجود عمال مهـرة ادى الى بقاء الصناعة بها ، وحاولوا استيراد المادة الخام من مناطق وجهات اخرى ، غير انه من العوامل الاجتماعية المؤثرة في التوطين الصناعي ، هو تدخل الدول لاقامة مصنع في منطقة معينة لاعتبارات استراتيجية او اقتصادية .(1)

---

1) عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، مرجع سابق ، ص ، 280 ـ 282 .

2) الثورة الصناعية وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في الدول النامية :ـ

ان الثورة الصناعية هي تلك القفزة النوعية التي حصلت من شمال غرب اوروبا اي انجلترا على وجه الخصوص وكذا امريكا مابين 1760 ـ 1840 دولا متطورة، اذ يقول احد الباحثين :ـ

" ان اهم ما ادخلته الثورة الصناعية هو استعمال الالة محل الادوات ووجهة الاختلاف هو ان الالة تدار عن طريق القوى المحركة والمستمدة من الهواء والبخار بينما تدار الادوات عن طريق الانسان والحيوان" (1)

ومن العمل اليدوي الذي يستعمل الادوات الى الذي يستعمل الالات بصفة مكثفة اعتمادا على الكشوفات العلمية التي تحل محل المعرفة القائمة على التجربة التي امتلكها فيما سبق الحرفيون . (2)

لقد تميزت الثورة الصناعية بادخال نظام المصانع حيث تقام مبـــــان ضخمة تمارس فيها عمليات التصنيع عوضا عن النظام الحرفي ، اين تمارس الصنائع في منازل العاملين بها ، اضافة الى تطور السوق وتقسيم العمل الذي نتج عنه الانتاج بالجملة ، ووجود اختصاصات مهنية عديدة جدا . لقد ادى هذا الوضع الى ظهور مشكلات عديدة تتصل بتكيف العامل مع عمله الصناعي ، بالاضافـــة الى مشكلات نفسية ـ اجتماعية تعرض لها .

لكن بعد الحرب العالمية الثانية وعند حصول العديد من دول العالـــم الثالث على استقلالها ، بدأ الوعي الاجتماعي في هذه البلدان بالنمو شيئا فشيئا على مستويين .

---

1) حسين عمر : موسوعة المصطلحات الاقتصادية ، مكتبة القاهرة الحديثة ط 2 القاهرة 1967 ص 183 .

2) نفس المرجع السابق ص 100 ـ 101 .

الاول : يخص الاستقلال السياسي الذي اعتبر البداية فقط لتطوير المجتمع المتخلف .
الثاني : يخص ضرورة التصنيع للتغلب على التخلف و تطوير المجتمع ، و بالتالي رفض فكرة ان يبقى المجتمع متخصصا بانتاج زراعي خصوصا اذ كان يعمل اكثر من ½ في فلاحة الارض .

3

لقد ظهرت للوجود اولى محاولات التصنيع في دول العالم الثالث و ذلك في ظروف خاصة نذكر منها مايلي :-

1- الازمة الاقتصادية في الغرب و قبضة الدول الكبرى على اقتصاديات البلدان النامية (المتخلفة) .

2- انخفاض حجم وقيمة الصادرات للبلدان المتخلفة من المواد الاولية ، و هذا ادى الى انخفاض قدرتها على الاستيراد .

3- اقامت صناعات لتزويد السوق المحلية بالمنتجات اللازمة التي تعذر عليها استيرادها من الخارج .

4- اعتمدت تلك الصناعات على تكنولوجيا تستدعي استخداما مكثفا لليد العاملة .(1)

أ : مبررات التصنيع في الدول النامية :

لقد شهدت الدول النامية اهتماما سريعا بتنمية قطاعها الصناعي و ذلك بالتشجيع على اقامة مصانع جديدة و ذلك لسببين :-

الاول : اعتقادها ان التصنيع يعالج مشاكلها و التي منها انخفاض متوسط دخل الفرد وقلة فرص العمل .

الثاني : استغلال الظروف المشجعة على قيام هذه الصناعة من وجود اموال وغيرها .(2)

---

1) محمد دويدار : الاقتصاد المصري بين التخلف و التطوير ، دار الجامعات المصرية القاهرة 1978 ، ص . 725/ 728.

2) عاطف محمد عبيد : التصنيع (مبرراته و مشاكله في الدول النامية) جامعة بيروت العربية ، دار الاحد ، بيروت 1973 ، ص 6 . 7

لقد كان اول نموذ تصنيعي في دول العالم الثالث متميزا بمايلي :

أ. الاعتماد على القطاع الاول اي الزراعي ، التصديق بما في ذلك البترولي .

ب. يتم تطوير القطاع الصناعي باعتباره مكونا من ثلاثة فروع اساسية ، الصناعات الاساسية ، الصناعات الوسيطة ، الصناعات الاستهلاكية .

جـ. يتم البناء الصناعي عن طريق خلق اللاتوازن بين هاته الفروع بدءا بالصناعات الاستهلاكية التي تدفع الى ظهور الصناعات الوسيطة ثم الصناعات الاساسية . من الامثلة على ذلك ، صناعة السيارات بطريقة التجميع لقطع الغيار المستوردة مما خلق صناعات لتزويد مراكز التجميع بالاطار (الصناعات الوسيطة) من تذويب الصلب (الصناعات الاساسية) .

د . ان نمط الاستهلاك القائم للمواد المنتجة خاضع لاستراتيجية معينة مثلا صناعة السيارات التي تفرض نوعا معينا هو السيارات السياحية الصغيرة بينما يصعب في الحافلات لان هذا يحتاج مسبقا الى البدء بالصناعات الثقيلة اى ان نمط الاستهلاك القائم على بناء الحافلات يكون اكثر تلبية للحاجة الى النقل من السيارات الخاصة وهذا على صعيد جماعي .

اما النموذج الثاني : فيقوم على انشاء صناعات تهدف الى التصدير اي صناعات تخصص انتاجها للبيع في الاسواق الخارجية وتسويق جزء من هذا الانتاج في السوق المحلية .

ان الهدف الظاهر في هاته الاستراتيجية هو زيادة الصادرات الصناعية بحيث يمكن التغلب على الخلل في موازين المدفوعات ، وتلافي تصدير المواد الاولية فقط . يرى احد الباحثين : ان " تحقيق ذلك يتطلب استثمارات لرؤوس الاموال ، وعادة ما تترك فرص انشاء هذه الصناعات مفتوحة اما مصادر عديدة لرؤوس الاموال سواء كان مصدرها محليا او اجنبيا ، او ملكا للدولة ، او رأس مال خاص محلي " (1)

ب ـ مشاكل التصنيع في الدول النامية :

رغم وجود تحفيز قوي للاسراع بعملية التصنيع غير ان بناء الصناعة يسير سيرا بطيئا في اكثر الدول النامية بسبب المشاكل العديدة التي تواجه هذه الصناعة يلاحظ مايلي :

1. يجب الا يذهب بنا الظن الى ان التصنيع يغير و يحول المجتمع الى مجتمع تعمه الرفاهية المتوفرة للجميع ، اذ ان بناء صناعة متقدمة يحتاج الى اقبال العامل يوما طويلا من ساعات عمله بصورة جدية ، و معدلا منخفضا للاجور كما يتطلب وقتا طويلا .

2. ان نجاح عملية التصنيع يعتمد على مقومات اساسية منها اساليب تشغيل متطورة و انظمة ادارية متقدمة و شبكة قوية للتوزيع ان النجاح لا يتوقف على حصولنا على احسن المواد و الالات و لكن بالاستفادة من هذه التجهيزات ولذلك فانه لا يجب ان نقوم بانشاء مصنع الا اذا توفرت لدينا اسرار التصنيع لـه وكفاءتها الادارية ايضا .

3. الا يغلب علينا الحماس بأننا سوف نصير دولة عصرية في اسرع وقت ممكن و نبني مصانع تلبي لنا جميع حاجاتنا غير انها في نهاية الامر تحملنا اعباء لا نستطيع تحملها فتصبح هذه المصانع عبئا على التنمية .

4. ان وجود عماله بأجور منخفضة ووجود مواد خام ليس معناه الاستفادة من هذه الحالة اذ تمثل الاجور او تكلفة المواد جزءا محدودا من تكلفة الانتاج و اذا استطعنا ان ندرك هذه الحقائق فاننا نستطيع استيعاب المشاكل التي تواجه الصناعة في الدول النامية . (1)

---

1) عاطف محمد عبيد : التصنيع (مبرراته و مشاكله في الدول النامية) مرجع سابق ص 18/ 20 .

حـ. خصائص سياسة التصنيع في الدول النامية :ـ

يتميز التصنيع في العالم الثالث بمايلي :ـ

1. المحدودية اذ تبلغ حصة العالم الثالث من الانتاج الصناعي العالمـــي 9 % فقط بالرغم من وجود فوارق داخل مختلف بلدانه. (1)

2. تدخل بعض الدراسات : ان حقوق الاختراع والتصاريح الامتيازات ذات الصبغة التكنولوجية في احد اخطر اساليب الالحاق الاقتصادى للبلدان المتخلفة ذلك لان مستوى المعرفة العلمية التقنية في اغلب الدول النامية لا يكفي للاستفادة النامية من الافكار الاجتماعية .

3. منح مجالات الامتيازات للشركات الاجنبية حيث تحقق هذه الاستفادة مـــن الاختراعات التكنولوجية الذى لا يتم الا عن طريقة احد اشكال التعاون المستمر بين الجهة المانحة لهذه ال... (الشركات الاجنبية) و موءسسات البلدان الناميـة التي يتم عن طريقها الاستثمار. (2)

4. ان عملية تركيز التصنيع في يد الفنيين الاجانب المتعاقدين يتم في الغالـب على حساب الكوادر الوطنية التي يهمش دورها في اغلب الاحيان مما يخلـــق صعوبة في الاستغناء من الكوادر الاجنبية .

5. غيران ... يقوم " ان التصنيع المنظم هو احد اشكال السياسة الصناعية الموضـ... بغية الوصول الى تعزيز الاستقلال الوطني املا بدفع مستوى المعيشة الداخلي والسماح تدريجيا باستقلالية اكثر ازاء النظام الامبريالي " (3)

1) Voir Abdellatif benachenhou : le tiers monde en jeu CREA. EALGER 1931.

2) محمد ديودار، الاقتصاد والمصرى بين التخلف والتطوير . مرجع سابق . ص ص 731 ـ 732.

3) A. Boussidi : politique économique de la transition de

في الحقيقة ان هذا النوع من الصناعة يميز سياسة الصين وكوبا في العالم الثالث والبلدان الاشتراكية .

ان علاقات هذه البلدان تبادلية مع العالم المتقدم صناعيا وليست علاقات تبعية . انها تتميز بقدرتها على استيعاب المعارف العلمية التقنية المستوردة وتطويعها للظروف المحلية فيتوفر لها عدد من العوامل لنجاحها هي :-

اولا : سياسة تربوية و مهنية لخدمة الظروف المحلية .

ثانيا : وجود قاعدة صناعية غير مرتبطة ببعضها ببذل الفعاليات الاساسية بتطور اقتصاديات اخرى .

الخلاصة ، ان اغلب دول العالم الثالث لا تستطيع في ظل الظروف السائدة تحقيق الاستقلالية في التنمية الصناعية ، لكن بعضها يبذل جهودا مثينـــة لتحقيق هذه الغاية كما هو الحال في الجزائر ، كما سنرى بعد قليل .

3) التصنيع وتنمية الايدي العاملة في الوطن العربي :

في الحقيقة ان بناء المصانع الضخمة والسدود الكبيرة والمدن الجديدة وما تحتاجه هذه المشاريع من ادوات ومعارف فنية متداولة في اي بلد ليس مشكلا بحد ذاته . كما ان نقلها من مكان لاخر ليس صعبا . غير ان المشكل الحقيقي يتمثل في الجواب على سؤال معين هو : هل يوجد عدد كاف من الايدي العاملة المدربة احسن تدريب للقيام بتسيير وتشغيل هذه المرافق الجديدة بصورة دقيقة وجيدة ؟ او بمعنى آخر ، صيانتها والحفاظ عليها كما يجب ؟ ثم هل يوجد ما يبرر استثمار مبالغ ضخمة في انجاز مشروعات جديدة ؟ هذه هي بعض الاسئلة التي نحاول الاجابة عليها في هذا الجزء .

بادئ ذي بدء نحدد بعض المفاهيم ، ثم نعرض بعض المباحث المتعلقة بالموضوع .

أ . بعض المفاهيم الاساسية :

يعني مفهوم القوى العاملة : "مجموعة الافراد العاملين داخل المجتمع والذين يشاركون في العملية الانتاجية ، سواء عن طريق قدراتهم الجسدية او الفكرية التي يملكونها ، وتجعلهم قادرين على العمل .

وتتكون القوى العاملة عادة من ثلاث فئات من الافراد اولئك الذين هم قادرون وقائمون بالعمل فعلا ، المقيدون كأفراد يطلبون العمل ثم اولئك الذين يطلبون العمل ، ولكنهم غير مقيدين في سجلاتهم" (2)

---

1) محمد الجوهري : علم الاجتماع وقضايا التنمية في العالم الثالث ، دار المعارف القاهرة ، ط 3 ، 1982 ، 73 .

2) باركر واخرون : ترجمة محمد علي محمد ، علم الاجتماع الصناعي ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1979 ، ص 205 .

اما اليد العاملة فتختلف بعنصر الشيء.

ان دراسة اليد العاملة تتطلب مسبقا الهيكلة الخاصة بسوق عرض العمل . اذ ان العارضين لقوة العمل و الطالبين لها هي نقطة ضرورية يجب دراستها ، و اذا كان العارضون لقوة العمل . يعتبرون موضوعا اساسيا لليد العاملة بالمقابل فان الطالبين لهذه القوة تمسهم التحقيقات السنوية الى حد بعيد.(1)

ب. تنمية العامل العربي وانتاجيته :

ان الطاقة الانتاجية للعامل في الدول المتقدمة يعادل 20 ضعفا في الـدول العربية ، و يرجع ذلك ، لعدة عوامل تتفاوت معاييرها من بلد لاخر و حتى من مصنع لاخر بنفس البلد الواحد .(2)

ولاكتمال تنمية مردود المواطن العربي في عمله لابد من توافر شروط معينة كما يلي :...

1. ان يكون ، له اطلاع على المعارف المحيطة به ، من شؤون مهنته وما يتبعها من معارف تقنية .
2. صاحب شخصية متزنة و له مبادرة .
3. قادرا على التعامل مع زملائه و مرؤوسية وغيرهم بصورة سهلة لان ذلك يساعد على الرفع من المعنويات لكل الاطراف .
4. له الرغبة في زيادة المعارف الخاصة بمهنته .
5. له القدرة الكافية في بذل الجهد و ذلك باستمرار.(3)

---

(1) احصائيات ، الديوان الوطني للاحصائيات (الجزائر) " نتائج التحقيق حول اليد العاملة والديمغرافية ، الزواجية الجزائرية ، الاسر والسكن " ، رقم 1 ، 1983 ، 21 .

(2) سمير عبده : البطالة المقنعة في الوطن العربي ، دار الاوطن للدراسات و الترجمة والنشر دمشق ، ط 1 ، 1984 ، ص 107 .

(3) نفس المرجع السابق ، ص 242 .

وكما معلوم فان هذه البلدان قد ورثت عن الاستعمار مشاكل عديدة منهــا : البطالة ، وانخفاض مستوى المعيشة الخ ... و لذا عملت هذه البلدان جاهــدة لادخال تكنولوجيا بامكانها تغيير وضعيتها السيئة لتوفير فرص التشغيل و تحسيــن مستوى المعيشة ، و مهما تكن نوعية هذه التكنولوجيا فان استيرادها يتم عن طريــق عدة قنوات ، (3) نذكر منها ما يلي :...

ا . شركات متعددة الجنسيات بواسطة بيع اجهزة آلية و رخص الانتاج ، او عن طريــق خلق فروع لها مع الحكومات ، و تكون هذه الفروع باعثا للتكنولوجيا في البلاد .

ب. الشركات المزدوجة اي التعاون بين شركة اجنبية و اخرى وطنية ، اذ الاولـى تتبع تكنولوجيتها من ملفات تقنية ويد عاملة مؤهلة .

ج. تكوين العمال و خاصة في الخارج (الدول المصنعة) ليساعدوا على نقــل التكنولوجيــــــــــا .

د . الاعانة التقنية المقدمة من طرف الشركات الاجنبية للشركات الوطنية الخ ......

ان انخفاض الطلب على قوة العمل يؤثر على تطور التشغيل في الصناعة و هذا راجع الى ارتفاع انتاجية العمل ، اذ ان التقدم التكنولوجي ـ الاقتصادي يؤدي الى انخفاض مستمر في عدد العمال المطلوب لانتاج حجم معين من السلع . و في معظم الدول العربية نجد انه بامكان مؤسسة حديثة واحدة بها عدة مئات من العمال ان تلبي كل طلبات البلاد في سلعة معينة ، و اننا نجد ان عدد العمال يزداد ، و يقابلــه الحد من النمو في التقدم التكتيكي ، وكذلك في راس المال . (2)

I. Said Amar : l'indutrialisation en Algérie, ed, anthropoe Paris (1 1978. P. 180 - 188.

2) سمير عبده : البطالة المقنعة في الوطن العربي ، مرجع سابق ص152 .

ان تحرك الايدي العاملة هو ضرورة حتمية وحيوية ليس في العالم العربي ... فحسب وانما في كل بلدان العالم . وهي حيوية بالنسبة للصناعة الجديدة التي ترغب في تقسيم العمل ، والتي تسعى الى تمركز التصنيع والاستفادة من المواد الاولية والايدي العاملة كذلك من مصادرها . وهذا تخفيضا للتكاليف التي تتطلبها اقامة اية صناعة من الصناعات ، اذ نجد مثلا انه في بعض البلدان حيث بقي الفلاحون قاطنين في ملكيات واسعة مثلا في روسيا بقي التصنيع راكدا وتمت المدن بالمقابل ولكن بمجيء الثورة الصناعية وابتكاراتها التقنية ادى الى تضخم المدينة الانكليزية عموما .

فنجد مثلا مدينة ليدز أين تتمركز الصناعات الصوفية ، اصبحت اهم من منشستر فقد كان عدد سكانها عام 1775/17000 نسمة بينما منشستر 30000 نسمة . ثم تزايدت بسرعة كبيرة لانها كانت متخصصة ، اما في فرنسا مثلا فكان نمو المدن باستثناء العاصمة باريس لا نجد هناك فروقا ابدا لان سكان الريف دعموا قطاع الصناعة بعمال من الريف ، على العكس من ذلك كانت مدن المملكة المتحدة وكذلك المدن الالمانية.(1) بينما نجد وجه الشبه لفرنسا في الجزائر كدولة معظم سكانها الريفيين يقومون بالعمل في الميدان الصناعي الذي يتركز في مناطقهم .

---

1) جان بيبرريو : الثورة الصناعية (1780 ... 1880) .

ترجمة ابراهيم خرب : منشورات دار الثقافة والارشاد القومي ، دمشق : 1975 ، ص170 .

للقوى العاملة في الوطن العربي دور كبير . ونحاول الان وضع جدول يحدد مجالات تطورها من عام 1960 الى عام 2000.

جدول للقوى العاملة في الوطن العربي

الدول	النسبة المئوية للسكان في سن العمل: 15-64 سنة الأعوام 1960 - 1981	النسبة المئوية للقوى العاملة			المعدل السنوي لنمو القوى العاملة (٪)	
		الزراعة الأعوام 60 - 80	الصناعة الأعوام 60 - 80	الخدمات الأعوام 60 - 80	الأعوام 1970-1981	الأعوام 1980 - 2000
الصومال	54 - 54	82 - 88	8 - 4	10 - 8	3,0	2,0
السودان	53 - 53	72 - 86	10 - 6	18 - 8	2,7	3,1
موريتانيا	51 - 53	69 - 91	8 - 3	23 - 6	2,0	2,5
ج . ع . يمنية	52 - 54	79 - 83	11 - 7	14 - 10	1,8	3,4
ج . ع . يمنية الشعبية	52 - 52	45 - 70	15 - 15	40 - 15	1,8	3,6
ج . م . العربية	57 - 55	50 - 58	30 - 12	20 - 30	2,5	2,4
المغرب	51 - 53	52 - 62	21 - 14	27 - 24	3,1	4,2
تونس	56 - 52	35 - 56	32 - 18	37 - 26	3,0	3,2
سوريا	49 - 52	33 - 54	31 - 19	36 - 27	3,4	4,7
الاردن	54 - 52	20 - 44	20 - 26	60 - 30	3,7	4,3
العراق	51 - 54	42 - 53	26 - 15	32 - 29	2,9	4,0
لبنان	56 - 53	11 - 28	27 - 23	62 - 39	1,0	2,8
الجزائر	49 - 52	25 - 67	25 - 12	50 - 21	3,6	4,7
ليبيا	51 - 53	19 - 53	28 - 17	53 - 30	3,7	3,9
السعودية	52 - 54	61 - 71	14 - 10	25 - 19	4,4	3,5
الكويت	52 - 63	2 - 1	34 - 34	64 - 65	4,5	3,8
الامارات العربية المتحدة	53 - 0	0 - 0	0 - 0	0 - 0	0	0

4) سياسة التصنيع ودور القوى العاملة في الجزائر:

عندما حصلت الجزائر على استقلالها عام 1962، لم تجد اجهزة للدولة على الاطلاق، فبدأت العمل من الصفر تقريبا، والاكثر من ذلك والاخطر هو هجرة اعداد هائلة من المستوطنين الفرنسيين في الجزائر تاركين وراءهم المعامل والمتاجر والمؤسسات فارغة.

لقد كان هناك مؤسسات اقتصادية صناعية وزراعية عديدة لا يوجد من يتولاها، لم يكن للحكومة التي استلمت حديثا الحكم جهاز لادارة هذه المؤسسات التي خلفها الاستعمار، ولذلك كان لزاما على الدولة ان تجد حلا لتسيير هذه الممتلكات، ومن هنا قامت جماعات من العمال بصورة تلقائية، بتسيير هذه الممتلكات جماعيا. (1)

نحاول بحث وضعية الصناعة والتصنيع وكذا الايدي العاملة بالجزائر في هذا الجزء الاخير كما اننا نناقش تنمية القطاع الزراعي والصناعي واستراتيجية التصنيع قبل وبعد الاستقلال واهم المشكلات الناجمة عن عملية التصنيع .

وكذا دور القوى العاملة فيه وتطور الشغل في بعض القطاعات

---

1) خير الدين حسيب: مساهمة العمال في الادارة في الوطن العربي، (دراسة مقارنة) دار الطليعة، بيروت، ط1، 1971 ص107 ـ 108.

أ. لمحة تاريخية عن التنمية الصناعية في الجزائر :

ان الصناعة في عصرنا الحالي اصبح لها ة علمية و أصبحت ركيزة اساسية تعتمد عليها الدول لانها اساس لبناء القاعدة الاقتصادية لاي مجتمع من المجتمعات وتدعيم قطاعاته الاخرى المختلفة، وتعد الصناعة الطاقة الخلاقة لانها هي التي تلبي متطلبات الجماهير خصوصا جماهير بلدان العالم الثالث التي عانت معظمها من ويلات الاستعمار . واعترضت طريق نموها العديد من المشاكل .

كما بقيت حائرة بين : هل ستظل بلدان زراعية ام تحاول اقامة سياسة تصنيعية مكثفة لتخرج من التخلف؟.

والجزائر بصفتها بلدا من بلدان العالم الثالث مرت بنفس الظروف التاريخية تقريبا وجدت نفسها امام الامر الواقع بعد محاولتها ان تدخل ميدان التصنيع الذي يعتبر من ابرز الظواهر التي تبين وجه اقتصاد الجزائر المستقلة ، فنرى أن الانجازات التي ظهرت بالفعل تدل اكبر دلالة على ما بذلته القيادة في البلاد اعتبارا من 19 جوان 1965 عند ما دخلت الجزائر عصر التصنيع .(1)

قبل الاستقلال ، كانت الجزائر منذ القديم تشتهر بالصناعات التقليدية التي في الغالب لا تحتاج الى ايدي عاملة متخصصة . وبدخول الاستعمار الفرنسي حاول هذا ان يقيم بعض الصناعات الخفيفة الى جانب الصناعات التقليدية . كانت هذه الصناعات تابعة لادارته بينما يعمل الجزائريون كأجراء فقط . ومن اهم هذه الصناعات الالبسة الصوفية والادوات المنزلية وغيرها . من هنا نجد ان البلاد كانت مستعمرة فلاحية مرتبطة بمصالح الاقتصاد الفرنسي . ولم تظهر بوادر الصناعة الا في سنة 1957

1) جبهة التحرير الوطني . الميثاق الوطني . دار الطباعة المعهد التربوي الوطني الجزائر 1976 . ص 243.

و بصفة ضئيلة حطانيما يسمى بمشروع قسنطينة هذا المشروع الذى يحمل فى طياته بعض التناقضات و ذلك حتى فترة الاستقلال سنة 1962 بعد اتفاقية ايفيان التى حررت الجزائر سياسيا واقتصاديا (1) . بعد الاستقلال " لم يكن للجزائر ابان الاستقلال من سبيل سوى ميثاق طرابلس الذى جاء فيه " ان التنمية الحقيقية للبلاد وعلى المدى البعيد تتوقف على اقامة الصناعات الاساسية اللازمة لسد الحاجيات الزراعية العصرية . وفي هذا المجال تتوفر الجزائر على امكانيات كبرى فيما يتعلق بالصناعات البترولية و صناعة الصلب و الحديد ، وفي هذا الميدان يتعين على الدولة ان توفر الشروط الضرورية لاقامة الصناعة الثقيلة" (2)

ومن هنا لم يكن التصنيع في الجزائر عن طريق الصدف بل هو مخطط حيث ان الجزائر اخذت بعين الاعتبار القوة البشرية الهائلة والتي تحتل مكان الصدارة و الدور الاساسي في ميدان الانتاج .

ان العامل البشرى متوفر في الجزائر ولا ينقصه سوى التكوين المهني و الثقافي لقد قدر عدد المتعلمين سنة 1970 ب 2.750000 شخص ، وفي سنة 1980 3.800.000 شخص . لهذا يمكننا ان نقول ان الجزائر تملك طاقة بشرية هائلة . ان نسبة الشباب العاملين تصل 60 % من مجموع السكان ، كل ذلك يساعد على قيام صناعات في البلاد . و من اجل ضمان كل ذلك اتجهت البلاد الى تأميم المؤسسات الصناعية و الاقتصادية . ففي ماى 1968 اممت 45 مؤسسة صناعية

---

1) وزارة الاخبار و الثقافة : تطورات من الجزائر ، مطبعة البعث ، قسنطينة 1971 ، ص 123.

3) وزارة الاعلام و الثقافة "الاختيار الصناعي الجزائري" . ملف الوثائق عدد 8 الجزائر نوفمبر 1971 ، ص 21.

من بناءات ميكانيكية وكهربائية وأدوات البناء الى غيرها .

لقد أمم القطاع الصناعي واسترجعت الثروات الوطنية بواسطة انشاء شركات وطنية لها رأسمال بمساعدات من طرف الدولة . كما تم ايضا استرجاع الثروات المنجمية حيث انه في ماي 1966 اصبحت جميع المناجم تابعة للشركة الوطنية للابحاث المنجمية (سوناريم) كما كانت هناك تأميمات عديدة في البترول مثلا الذي تم تسييره بتسييره شركة سوناطراك في 31 . 11 . 1963 التي كانت تراقب في نهاية 1965 ما يقرب من 5 . 75 ٪ في قطاع الطاقة و 56 ٪ من التنقيب والتكرير .

غير ان مجموع التوزيع والانتاج كان ضعيفا حيث قدر ب 25 ٪ وتتابعت التأميمات شيئا فشيئا الى أن صدر القرار التاريخي في 24 . 02 . 1971 والذي تحطمت به كل آمال فرنسا ، وتمكنت الدولة من السيطرة على كل مواردها . (1)

وان تصميم الجزائر على الاعتماد على الصناعة كان لعدة اعتبارات واسباب نحاول بحثها كما يلي : . .

1 . ان الصناعات الثقيلة تساعد على تدارك التخلف الاقتصادي ، وتساعد الصناعة بتقنيات متطورة ، وتنشيط جميع مناطق البلاد بمساهمتها في الصناعة .

2 . ان هذه الصناعات تعد المصدر الاساسي لمختلف القطاعات الاخرى وتساعد على الاستقلال في الصناعة الوطنية .

3 . تطور الزراعة بواسطة الالات ، والانابيب الخاصة بالري والاسمدة الكيميائية وغيرها .

4 . تساعد على النمو السريع ، وتدعم الدخل القومي وتوفر لنا تكاملا بين

---

1) وزارة الاخبار والثقافة : "نظرات من الجزائر" ، مرجع سابق ، ص 123 . 124 .

معظم القطاعات الاقتصادية .

5 . لها آثار اجتماعية واقتصادية لا تقتصر على عالم الحضر بل تتعداه الى العالم الريفي .

وهكذا وانطلاقا من هذه الاستراتيجية فان الجزائر وضعت اسس الصناعات الثقيلة كما يتضح ذلك من خلال مركباتها العديدة . غير ان هذه الصناعة تطرح مشكلا وهو نقص الأيدي العاملة المؤهلة والمتخصصة لتسييرها ، وهذا مادعا الجزائر للاعتماد على اسلوب الانتاج في اليد ، وهو اسلوب مؤقت اذا لم تلبث ان اعتمدت على مراكز مهنية ، ومعاهد علمية وجامعات تكنولوجية لامداد هذه الصناعات باطارات كفأة ومؤهلة اضافة الى تكوين بعض العمال بالخارج . (1)

ب - تطور الانتاج الزراعي والصناعي في الجزائر :

انطوت عمليات التصنيع لدول العالم الثالث انطوت بصورة اساسية على التنمية الصناعية لتكنولوجيا كلفتها خلق مصانع ذات تركيب آلي موجهة نحو التصدير واحتماليا فانها برامج لتنمية فلاحية قوية تركز على رؤوس الاموال . (2) والجزائر تسعى الى تطوير انتاجها الصناعي والزراعي ، والجدول التالي يوضح ذلك

---

1) عثمان نكار : "التوطين الصناعي في الريف الجزائري وآثاره الاجتماعية" ، مرجع سابق ص ص : 40 ، 41 .

2) Mehfoud Bennoune " developpement économique transfert de technologie et conditions de vie des masses du tiers monde.

من كتاب : Technologie et industrialisation en afric par F. Yachir O.P.U Alger: 1983.

السنة	تطور الانتاج الصناعي	تطور الانتاج الزراعي
1963	1.9 مليار دينـــــــــار	2.5 مليار دينـــــــار
1971	3.1 مليار دينـــــــار	2.5 مليار دينـــــار

اذا انه يمكن القول بأن الاولوية محطاة للصناعة منذ هذه الفترة الاولـــى من الاستقلال وهذا ما يبينه توزيع استثمارات الخطة الثلاثية (1967_1969) حيث اخذت الزراعة نسبـة 17.56 ٪ ، بينما الصناعة اخذت نسبة 51.45 ٪ من جملة الاستثمارات . هذا يعني الاستمرار في خلق الاليات الدافعة الى حراك عمالي نحو الصناعة نتيجة للتفاوت في الدخل بين الزراعة والصناعة وبين المدينة والريف ، خاصة اذا نظرنا الى خريطة انشاء المشاريع الصناعية التي تركـــزت في مجملها في المناطق الشمالية الساحلية .(1)

1) محمد بومخلوف : انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة ـ الاندماج والاضطراب . رسالة دكتوراه . درجة ثالثة ، جامعة الجزائر ، معهد العلوم الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع 1983/ 1984 ص 169.

نتيجة الى دور الانتاج الصناعي في الفترة ما بين 1967 ، 1984. (1)

وللانتاج الصناعي دور جد هام في عملية التنمية الاقتصادية الجزائرية اذ تميزت في الفترة ما بين 1967 . 1978 بسيطرة القطاعات الصناعية الميكانيكية والكهربائية وسوف نوضح ذلك في الجدول التالي : ..

توزيع الوحدات الانتاجية التابعة للشركات الوطنية والوظائف الانتاجية حسب قطاع النشاط الى 31 . 12 . 1982.

قطاع النشاط	عدد الوحدات الوظائف	البنية بالنسب المئوية		
- المحروقات	11	14,584	2	6,4
- المناجم والمقالع	34	9,159	6,3	4,1
- صناعة الحديد والصلب والصناعات الميكانيكية والمعدنية والكهربائية.	67	76,290	12,3	33,8
- مواد البناء ، الخزف والزجاج	79	22,719	14,5	10,1
- الصناعات الكيماوية والمطاطية والبلاستيك	30	15,109	5,5	6,7
- " الزراعية الغذائية .	204	37,586	37,5	16,6
- " النسيجية	54	21,690	9,9	12,3
- صناعة الجلود والأحذية	18	6,901	3,3	3,1
- الخشب والفلين والورق	40	13,883	7,4	6,1
- صناعات مختلفة	01	371	0,2	0,2
- تجارات مختلفة	06	1518	1,1	0,7
المجموع	544	225,809	100	100

(1) الديوان الوطني للاحصائيات : الانتاج الصناعي : (رقم 4 الجزائر 1984 ص 10.

ج - استراتيجية التصنيع في الجزائر

لقد اعطت البلاد الاسبقية للصناعات الثقيلة في مخططاتها الانمائية واعتمدت على المحروقات والحديد والصلب والآلات الميكانيكية والصناعات الخفيفة والاستهلاكية وذلك كاستراتيجية للتصنيع ، ونجد ان التطور الصناعي في الجزائر ينقسم الى مرحلتين : مرحلة عقب الاستقلال مباشرة واخرى بعد هذه الفترة . وقد تميزت الاولى بتقهقر القطاع الصناعي بسبب اقفال المصانع بسبب رحيل الاوروبيين من البلاد ، وعلى هذا انشئ شكلان من التنظيم والادارة في المصانع اهمها :-

١- نشوء الشركات الوطنية الى غير ذلك ، وذلك بهدف تحريك الصناعات الموجودة لزيادة الانتاج .

٢- اعتبارا من عام ١٩٦٥-١٩٦٦ بدات الجزائر تعتمد على خطط التنمية وبالفعل بدا الانتاج الجزائرى ياخذ طريقه صعودا مع الخطة الثلاثية التي انشئت بين عامي ١٩٦٧ - ١٩٦٩ الى غيره من الخطط التي تعتمد عليها الجزائر مثل المخطط الرباعي الاول والثاني (١) لنعرض كلا منهما باختصار :

<u>اولا</u> المخطط الثلاثي على المستوى الوطني (١٩٦٧ - ١٩٦٩) وكان الهدف منه هو العمل على جرد شامل لموارد البلاد ومعرفة قدرتها الذاتية مادية وبشرية وتجسيد واقع الامة المراد تغييرة في المستقبل .

واعتمدت الخطة الثلاثية على مبالغ مالية استثمارية قدرت ب ٧١٢٥،٤ مليون دينار جزائرى في قطاع الصناعة وزعت على القطاعات الاخرى من قطاع المحروقات والمعادن والكهرباء والصناعات الميكانيكية وصناعة الحديد والصلب وغيرها ،وتميزت هذه الخطة بانها غير شاملة سواء من حيث المجالات التي شملتها او من ناحية الوسائل

---

(١) مقال خاص بالصناعة الجزائرية ، مجلة الجمهور اللبنانية ، العدد ١٠٩٨ ، ١٩٧٥ .

مادية كانت او بشرية ذلك لان الدولة لم تكن تتحكم في كل موارد البلاد خصوصا في قطاع المحروقات ولم تستكمل الا بعد التنظيمات الشعبية والادارية اللازمة للتخطيط •

ثانيا : الخطة الرباعية الاولى من ١٩٧٠ ـ ١٩٧٣ تم وضع هذا المخطط في ظروف تنظيمية اكثر استجابة لواقع التخطيط ، ورصد لها اعتماد مالي يقدر ب ٢٧،٧٤٠ مليون دينار جزائري ، وقد تمحور نشاط التخطيط على انشاء صناعة مصنعة (ثقيلة) والتي بدورها تستولي على انشاء صناعات خفيفة وانتاج وسائل انتاجية واستهلاكية ، وكان هذا كاختيار اساسي املته حتمية السيطرة على الموارد الطبيعية وتحويلها داخل البلاد وكذلك توطين اكبر عدد ممكن من اليد العاملة • (١)

لقد كانت كمية الاستثمارات الموزعة على القطاعين الفلاحي والصناعي تعبر بوضوح عن الخطوة الجبارة التي قطعتها الجزائر في ميدان التصنيع حيث انها خصصت للصناعة ١٢٦٤ مليون دينار جزائري وتقدر النسبة ب ٤٥ ٪ مقابل ١٥٪ للزراعة و ٤٠٪ للمنشآت الاقتصادية والاجتماعية ، وهذا دليل على الاسبقية المعطاة للصناعة الثقيلة والتي تعد اختيارا للبلاد في تلك الفترة • اذا قارنا بين الخطة الثلاثية والخطة الرباعية الاولى نجد مايلي :

- في المخطط الثلاثي مجموع الصناعات الثقيلة = نسبة ٨٩،٦ ٪ ومجموع الصناعات الاستهلاكية = ٨،٤ ٪ ومجموع الصناعات الخفيفة = ١٠،٤ ٪ •
- اما في المخطط الرباعي الاول فمجموع الصناعات الثقيلة = ٨٦ ٪ ومجموع الصناعات الاستهلاكية = ٨ ٪ ومجموع الصناعات الخفيفة = ١٤ ٪ (٢)

---

(١) رمضان محمد" نظرة على تجربة التخطيط في الجزائر" مجلة الجيش عدد ١٦٧ الجزائر ١٩٧٨ ص ص ٢١ـ٢٢ •

(٢) وزارة الاعلام والثقافة "الاختيار الصناعي الجزائري" (ملف الوثائق) مرجع سابق ص ص ٣٣ ـ ٣٤ •

ثالثا : ألخطة الرباعية الثانية من ١٩٧٤ ـ ١٩٧٧ : تمحورت على نشاطات الخطة الرباعية الاولى ، غير انها وضعت تنظيمات فنية وسياسية اكثر وراعت في عملها التنموى ضرورة التكامل بين القطاع الزراعي والقطاع الصناعي، وتبين الاستثمارات بملايين الدولارات انه في الزراعة تقدر ب ١٢٠٠٥٥ مليون دينار جزائرى بينما في الصناعة تقدر ب ٤٨٠٠٠ مليون دينار جزائرى .

وبايجاز فان الخطة الثلاثية والرباعية حققت للجزائرشوطا كبيرا في النمو والتقدم والخروج من التخلف ،لتحقيق آفاق اهداف سنة ١٩٨٠ حيث عملت على تحقيق التشابك والتكامل بين القطاعات الاقتصادية بحيث انها لم تعر اهتمامها لقطاع دون آخر بل شملت جميع المشاريع التنموية .

بعد هذا العرض الموجز للصناعة والتصنيع في الجزائر نجد انها قداختارت طريقا للتصنيع العاجل في السنوات الاولى للاستقلال والذى يعتمد على عدة اسباب اهمها :

١ـ توفيرالشغل لكل المواطنين والقضاء على البطالة الموجودة بفضل التصنيع .

٢ـ زيادة الدخل القومي ،على سبيل المثال كان متوسط الدخل القومي سنة ١٩٦٥ = ١٠٠٠ دينار للفرد بينما ارتفع سنة ١٩٧٦ الى ٣١٠٠ دينار (١)

٣ـ توفير العملة الصعبة .

٤ـ تنمية كل القطاعات الاقتصادية لتحقيق التكامل حتى لايقوم قطاع على قطاع آخر .

٥ـ انها تحدث تغييرا لدى المواطنين ، وجعلهم اكثر تقبلا للتقنيات الحديثة (٢) .

---

(١) رمضان محمد " نظرة على تجربة التخطيط في الجزائر" مجلة الجيش ،مرجع سابق ص ص ٢٣ـ٢٥ .

(٢) مقال عن " الصناعة الجزائرية في ارقام" مجلة الجيش ،الجزائر ١٩٧٢ ص ٣٣ـ٣٤ .

من اجل كل ذلك اعتمدت على امكانياتها المتوفرة من موارد طبيعية وعنصر بشري ، وفي الآونة الاخيرة وبعد عملية تقييم لهذه الاستراتيجية الصناعية تبين العديد من الاخطاء من جراء الاعتماد على الصناعات الثقيلة ، وعليه فقد اقرت القيادة السياسية للبلاد في الخطة الخماسية القادمة التي تبدا من سنة ١٩٨٠ الاهتمام اكثر بالصناعات الخفيفة واتمام المشاريع الصناعية التى لم تنجز بعد وتخلفت •

ان الاعتماد على هذا النوع من الصناعات يوفر للبلاد الاكتفاء الذاتي نسبيا وعدم البقاء على التبعية الاقتصادية المتمثلة في الاستيراد للعديد من المواد التي يمكن انتاجها في البلد ، وكل هذا يساعد البلاد لامحالة في تحقيق اهدافها الانمائية والخروج من بوتقة التخلف وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية •

د - بعض مشكلات التصنيع في الجزائـــــــــر .

بدأت أولي بوادر التصنيع في العهد الاستعماري على شكل برامج استثمارات تخص القطاعات المصدرة للمواد الأولية الى السوق الفرنسية مثل استغلال الموارد المنجمية والحرفية الموجهة للتصدير ، بينما كانت الصناعات التحويلية منعدمة تقريبا ونوعية القوى العاملة قاصرة على العمل البسيط ورخص اليد العاملة كذلك (1) .

يمكن أن نميز على صعيد سياسة التصنيع بين ثلاث فترات :-

الاولـــى : 1962 - 1967 وتتميز بمحاولة الاستفادة من الصناعات الموروثة عن العهد الاستعماري وتوسيعها .

الثانية 1967 - 1970 وهي فترة المخطط الثلاثي التي تمت فيها اجراءات تنظيمية تخص الاستثمارات والتاميمات وتدخل الدولة المتزايد في عملية التصنيع

الثالثة : 1971 - 1977 وقد تميزت بتوالي مخططين الرباعي الأول والرباعي الثاني عندما أقيمت صناعات تحويلية اعتبرت ضرورية لقيام جهاز صناعي متكامل كما أقيمت صناعات الصلب التي خصص لها 15٪ من مجموع الاستثمارات الصناعيـــة . (1) .

---

(1) أنظر اسماعيل العربي : التنمية الاقتصادية في الدول العربية في المغرب الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ط2 الجزائر ص133 .

(2) نفس المرجع السابق ص 137 .

لقد نجم عن هذا الوضع عدد من المشكلات نجملها فيما يلي : —

1 — اللاتوازن الذى يميز القطاعات الصناعية،فقطاع صناعة المحروقات مثلا يهيمن علي مجمل القطاعات حيث حقق 55 ٪ من وتيرة التراكم في الفترة الممتدة من 1967—1978 .

2 — التعاون الفني بالرغم من محاولات تطويق الجوانب السلبية للتعاون الأجنبي فالمؤشرات غير مشجعة ، ففي السنوات 1973 — 1978 قدرت تكاليف التعاون بـ 8ر28 مليار دينا وهذا يدل على الدور الكبير الذي يلعبه الاعتماد على الدول الأخرى في التنمية الصناعية .

3 — التكوين الطفني والمهني في الجزائر : توجد صعوبة في تحقيق الانسجام بين الاختيارات التكنولوجية والنموذج التكوين الملائم لها ثمة تطور كمي ملموس في اليد العاملة المؤهلة لكنه لا يحل مسألة التحكم بالتكنولوجيا الذي هو مسألة نوعية ، أي الانسجام بين أهداف التربية وأهداف التنمية الصناعية .

4 — يوجد تضارب على مستوى اتخاذ القرار حول ضرورة أو عدم ضرورة الطلب المكثف على الخارج وهذا يرجع الى أن المسألة لا تنحصر في مسألة النقل البسيط الشيئي للتكنولوجيا بل في مشكلة مايرافقها من عوامل اجتماعية واقتصادية كالعامل البشرى مثلا على مستوى الدراسات الهندسية والتطبيقية الذى بلغ مستوى استيرادها بالنسبة للمخطط الرباعي الأول 12 ٪ من حجم العقود وهي نسبة كبيرة جدا ، عندما تقارن بالوضع في بلدان أخرى .(1)

(1) 2) Voir Abdellatif Bennachenhou: planification et devellopppement (1962 - 1982)ENAL Alger : 1980.

مما سبق يمكن ان نستنتج مايلـــــــــــــــي :

ان العائق الاساسي في الدول النامية بما فيها الجزائر لا يمكن في عدم توفر التكنولوجيا أو كلفتها بل في النقص في القدرة الوطنية على استيعابها بشكل جيد يعتمد الاستيعاب على مايلـــــــي :

1) وجود ثقافة في المحيط الاجتماعي عامة . لقد كانت الصناعة في العهد الاستعماري في الجزائر ، كما أشرنا قبلا مركزة على أسس استهلاكية في المناطق الساحلية، مما ترك أكثر أجزاء المجتمع الجزائري بعيدة عن امكانية الاحتكاك بالاجراء الصناعيين فبقيت أقرب الى المجتمعات في القرون الوسطى .

2) وجود ثقافة تكنولوجية في الحياة الاسرية : يلاحظ ان هذه مازالت معدومة تقريبا في تربية الطفل الجزائري عمومـــــا .

3) وجود ثقافة تكنولوجية في النظام المدرسي : ان العمل اليدوي كان محتقرا في المدرسة قبل ادخال نظام المدرسة الاساسية ، ومازالت آثاره قائمة فعلا . وهكذا يجد العامل نفسه داخل المصنع محاطا بظروف لم يتعود على مثلها في المدرسة التي تعلم فيها أو في الاسرة التي نشأ فيها . فلم تكن له خبرة سابقة كافية لاستيعاب ظروف العمل على الالآت الحديثـــة . ينظر الميثاق الوطني الى مسألة نقل التكنولوجيا من خلال ما اطلق السياسة التصنيعية للبلاد . جاء في الميثاق : . . . كذلك تشمل السياسة التصنيعيـــة في استراتيجيتها على أنشطة ترمي الى اعداد البيئة وتهيئة الناس للمهام الجديدة التي تنتظرهم . وبهذا تؤدي الصناعة بفضل مالها من قدرة ومعرفة على التكاثر في شتى المجالات الى احداث البيئة اللازمة لازدهارها حتى وان لم يتم اعداد ظروف استقبالها من مرحلة سابقة . (1)

هكذا تكمن الاستراتيجية العامة في اعداد البيئة في الجزائر لاستقبال التكنولوجيا وبالتالي الى السيطرة عليهـــــا .

لقد بدأ الاهتمام بتنمية القدرات البشرية للتحكم بالتكنولوجيا في الجزائر بتدريب العاملين في الصناعة . هناك تدريبات بسيطة تتم داخل البلد المستورد للتكنولوجيـا وهي عبارة عن دروس نظرية يأخذها المتربصون من طرف اطارات البلد المورد واطارات

---

1 - الميثاق الوطنـــي : مرجع سابق ص 119 .

اجنبية ، حول الماكنات التي سيعملون عليها . ونجد ذلك ، مثلا ، في مركز التكوين المهني (بديد وش موراد) الذي فيه حوالي 1200 متربص وعليهم حوالي 40 مكون جزائري وحوالي 8 مكونين سوفييت . يجرى التدريب في هذا المركز على شكل دروس نظرية وتطبيقية على ماكنات مختلفة منها ماكنات التفريز والتخريط .... الخ .

وهناك تدريبات خارج البلد المستقبل للتكنولوجيا بسبب صعوبة القيام بها في داخل البلد المختلف . غالبا ماتكون هذه التدريبات على شكل بعثات الى الخارج من طرف مؤسسات صناعية ، او في مركب الحديد والصلب بعنابة ، مثلا ، عدد اكبير ا من العمال الذين تدربوا في الاتحاد السوفياتي وفرنسا ، والمانيا ، الشرقية وايطاليا ويوغسلافيا وغيرها . وتستغرق مدة التربص حوالي 6 أشهر الى 3 سنوات .

يقول أحد الباحثين : "أن ستة أسابيع هي المدة المطلوبة للتدريب على الماكنات البسيطة ، أما الماكنات الاكثر تعقيدا فأنها تحتاج الى فترة اطول وقدرات عقلية ومهارات أعلى من المتوسط". (1)

"تقسيم الماكنات على أساس درجة الاليـة : اما درجة بسيطة من الآلية أو كاملة الآلية . ففي الحالة الاولى ، يقوم العامل بدور هام في العملية الانتاجية فهو الذي يغذي الماكينة بالمواد ويدير الماكينة ويوجهها ويأخذ المواد بعد قيامها بعملها كما يقوم بالتفتيش على انتاج الماكينة كل فترة معينة .

أما الماكينات كاملة الالية فهي التي تكرر القيام بسلسلة من العمليات بدون توقف . فالمواد تغذى الى الماكنة تلقائيا وتمزج المواد المصنوعة من الماكنة تلقائيا ونظرا للدور البسيط الذي يقوم به العامل في هذه الحالة فانه يمكن تكليفه الاشراف على عدة ماكينات من هذا النوع الآلـي .." (2) .

لكن ثمة حاجة لتدريب العامل بشكل كاف حتى يستطيع التحكم بهذه الالآت ، مثال على ذلك ، نجد في مصنع النسيج . عامل واحد يشرف على عدة الآت تقـوم بعملية النسيج آليا . فالعامل مهمته هنا مراقبة انتظام الخيوط وملاحظة سير العمليـة الانتاجية كما هي مبرمجة . ان قدرة مجتمع ما على تكييف نفسه مع متطلبـات

---

(1) د — صلاح الشنواني "التطورات التكنولوجية" والادارة الصناعية "دار الجامعات المصرية الاسكندرية، 1977 ص 124 .

(2) — نفس المرجع السابق ، ص — ص 177 — 178 .

التكنولوجيا المتقدمة وتكييف التكنولوجيا المتقدمة مع ظروفه وأهدافه الخاصة ، تتوقف الى حد ما على مهاراته الفكرية والمعرفة المكتسبة والخبرة .

لقد أكدت بعض الدراسات ان نقل التكنولوجيا يصبح أكثر صعوبة بقدر مـــا تتضمنه من مستوى أوسع من المعرفة الاساسيـــة .

ففي الدول الصناعية تتقدم التكنولوجيا نحو اشكال أكثر تعقيدا ، هكذا تصبـــح مشكلتنا اننا اذا استوردنا هذه الاشكال المتقدمة بناء على تصورات غير واقعيـــة كأن نكون مع العالم الحديث في التقدم بغض النظر عما تتطلبه التكنولوجيـــا المستوردة من ظروف ثقافية واجتماعية فمن الممكن ان نواجه عند ئد عوائق عديدة أهمها عدم التمكن من استغلال الالآت استغلالا كامـــلا .

مثلا يوجد في مركب الحجار ماكينات الكترونية ذات تكنولوجيا متطـــورة (موسيكيا) يديرها عمال تدربوا في مركز التكوين المهني على آلة بسيطة تدريبا . فبطبيعـــة الحال يمكن ان يصعب على العامل التحكم في هذه الماكنة تحكما كاملا بسبـــب نقص مهاراته وقدراته . فالعامل يتدرب على نوع معين من التكنولوجيا واذا بـــه يفاجىء في ميدان عمله بتكنولوجيا جديدة متطورة .

على الرغم من أن الالة الاولى ذات المستـــوى المتوسط من التكنولوجيـــا والالية الثانية ذات المستوى الرفيع والمعقدة من التكنولوجيا تؤدي نفس الوظيفـــة لكن بطرق مختلفة وبسرعة متفاوتـــة .

لقد ذكرنا أن بعض الالآت المتطورة آليا تقوم بعملها بصورة آلية وأن عامـــلا واحدا يستطيع تسيير عدة آلات من هذا النوع ، لكن المشكلة كما سنرى ، تكمـــن في صيانتها واصلاحها اذا ماتعطلت ، وهذا بحد ذاته (بعد) بعض صعوبـــة كبيـــرة جـــدا .

هـ - القوى العاملة الفنية وتطور الشغل حسب القطاعات

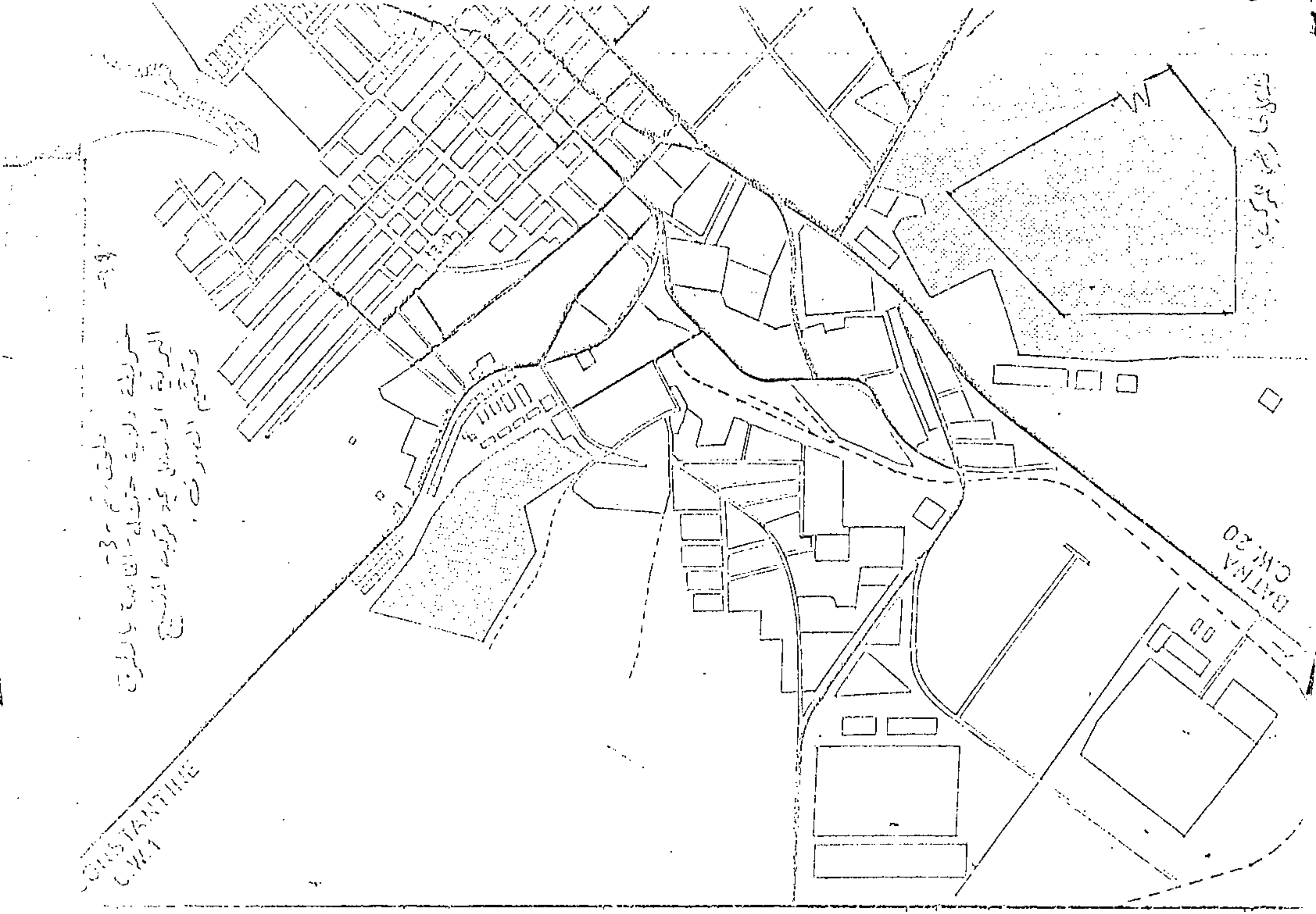
في الحقيقة ان دور القوى العاملة الفنية لا ينفصل عن التقنيات المستخدمة في الانتاج الا أن درجة تأهيل القوى العاملة يختلف من قطاع لآخر ويخضع توزيع القوى العاملة على مختلف القطاعات الاقتصادية لطبيعة البنى الاجتماعية التي تحكم التشكيلة الاجتماعية لكل بلد . ففي حين نجد القطاع الصناعي في البلدان المتقدمة بشكل أكبر نسبة من القوى العاملة فان هذه النسبة في البلدان السائرة في طريق النمو تصيب القطاع الزراعي . وهذه الوضعية هي التي ميزت الاقتصاد الجزائري غداة الاستقلال حيث كان القطاع الزراعي يشكل حوالي 70٪ من اليد العاملة الى جانب العدد الكبير من العاطلين عن العمل (990000) في المدن الى جانب المهاجرين حوالي (400000) وذلك حسب الاحصائيات الواردة في برنامج طرابلس .(1)

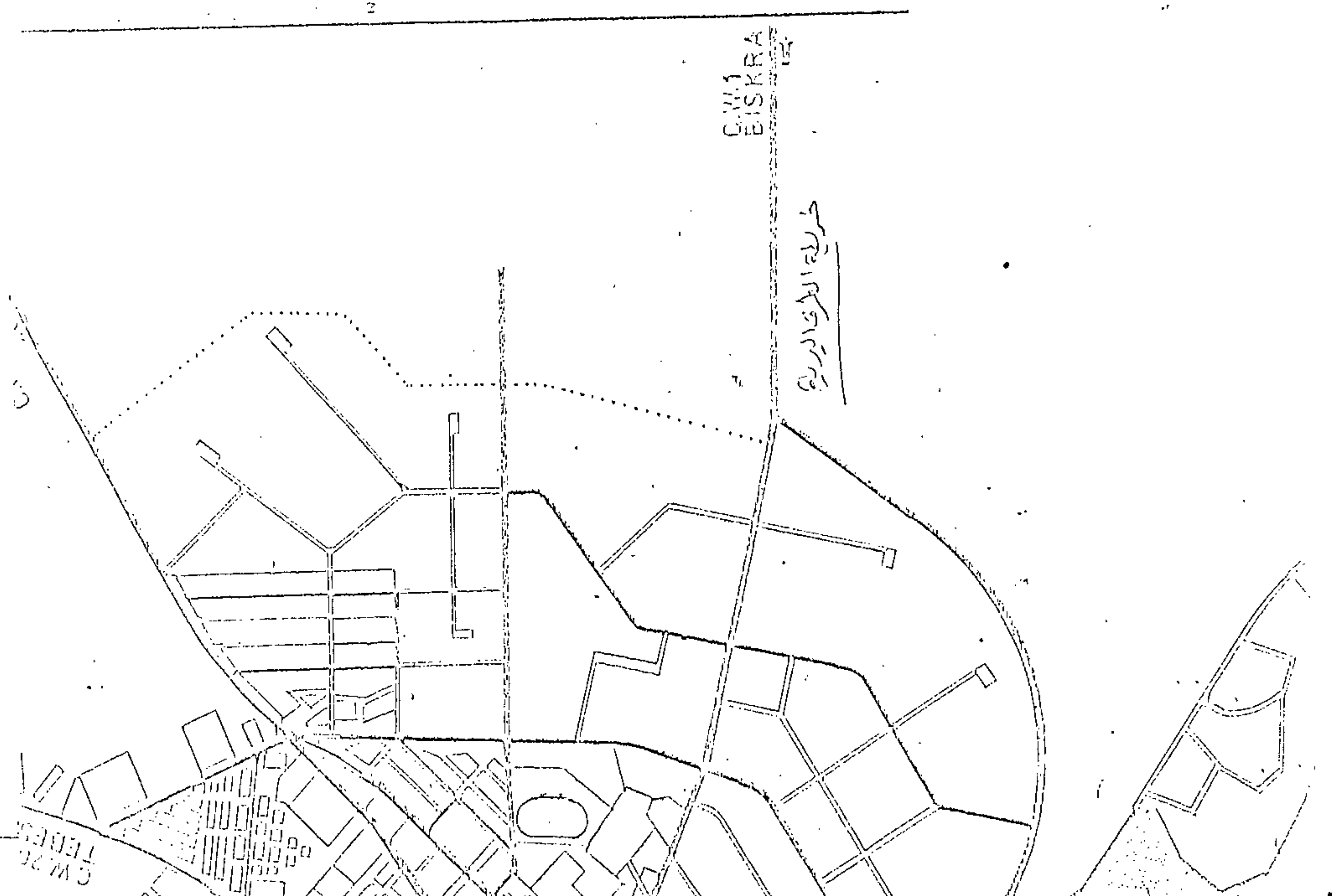
وفيما يتعلق بالتشغيل فان البيانات تشير الى أن ما يناهز 71٪ من الوظائف الصناعية في الفترة مثلا من 1962 ـ 1969 التي وفرها القطاع العام كانت كانت مركزة في خمس ولايات : العاصمة ، عنابة ، قسنطينة ، وهران ، تيزي وزو . وفي الفترة 1968 ـ 1973 . حوالي 70 ٪ من وظائف التشغيل الصناعية الجديدة ، لقطاع الدولة استفادت منها ولايات الجزائر بنسبة 32،19٪ عنابة 14،22 ٪ وهران 11،39 ٪ وقسنطينة 9،73 ٪ . (2)

---

(1) وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية : الحصيلة الاقتصادية الاجتماعية العشرية 67 ـ 81 . الجزائر ماي 1980 .

(2) Mohamed El-Hocine Beniassad, économie du development et socialisme)
2e éditions O.P.U. Alger 1981. P. 69


BATNA
CW. 20
CONSTANTINE
CW.1


CW1
BISKRA

وانطلاقا من هذه الوضعية وضعت الجزائر بعين الاعتبار توفير مناصب الشغل للعاطلين عن العمل والتوزيع العادل للقوى العاملة على القطاعات المختلفة ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي

تطور الشغل حسب القطاعات بالالاف

القطاع / السنة	1967	1969	1975	1977	197[illegible]	19[illegible]	1980
الفلاحة	874	934	873	800	861	-	975
الصناعة	174	243	435	751	829	312	375
التجارة	179	182	[illegible]	212	220	265	277
النقل	053	064	085	140	153	162	168
الخدمات	142	152	163	205	208	229	232
الادارة وغيرها	306	318	434	542	559	597	639
المجموع	1748	1393	2182	2550	2330	2035	3167

(1) انظر أيضا : الحصيلة الاقتصادية الاجتماعية للعشرية 67 ـ 1981 : ص 192 .

واذا أردنا معرفة تطور العدد الاجمالي للعمال في أحد المصانع الجزائرية مثلا خلال عدة سنوات فلنأخذ مثلا مركب الحجار للحديد والصلب بعنابة . لنبين مدى هذا التطـــــــــور

تطور العدد الاجمالي لعمال المركـــب

السنـــوات	العدد الاجمالي للعمال	العمـــال الغير عمليـــــــن
1965	132	120
1966	182	128
1967	692	266
1968	1159	423
1969	3399	509
1970	3793	640
1971	4459	663
1972	6205	722
1973	6980	617
1974	8350	533
1975	10410	710
1976	12440	750
1977	12061	710
1978	12584	746
1979	15514	1070
1980	17152	1500
1981	17773	1609

(١) Ali El-KENZ: le complexe sidérurgique d'El Hadjar (une experience industrielle en Algérie) Paris ed: du C.N.R.S 1987. (115).

وفي عام 1932 فان العدد الاجمالي للعمال في المركب يقدر ب 18 الف عامل وقد حاولنا اعادة تركيب الاسهم التي تعود للبلد أن الممولة الاساسية لكافة الورشات للمرحلة الأولى التي تعرف تقصافي ,الا رشيف.

والجدول التالي يبين الممولين والمتعاقدين الأساسيين .

للمرحلة الأول :

	الجزائر	فرنسا	ايطاليا	روسيا	دول أخرى
خدمات عامة	403	221	38	02	223
صناعة فولاذية كهربائية	45	55	7	0	29
أنابيب بدون لحام	120	121	72	0	105
الدرفلة على البارد	102	39	9	0	68
الدرفلة على الساخن	98	76	53	0	67
صناعة فولاذية بالأوكسجين	142	68	8	46	39

(١) Ali EL-KENZ, Op, cit. P. 71.

أما عن الأصول الجغرافية لعمال مركب الحجار فهي توضع في جدول كما نستعرض له الآن ، هذا ونلاحظ . ان من أصل الـ 13 ألف عامل بالمركب نجد 12 ألف هم من أصل سكان عنابة وقالمة .

جدول الأصول الجغرافية لعمال الحجار حسب الولايات

الولايات المدمجة في الحركة (العمل)	متربصين	اطارات	مشرفين	عمال
ولاية عنابة	274	169	1575	8456
ولاية قالمة	67	61	232	3363
سكيكدة	23	32	104	613
ولاية تبسة	—	31	115	3
أم البواقي	—	14	50	172
قسنطينة	13	41	163	431
جيجل	—	31	47	441
ولاية باتنة	—	17	35	142
سطيف	—	19	49	113
بجاية	—	—	33	49
بسكرة	—	—	30	41
ولاية تيزي وزو	18	38	38	15
الجزائر	—	15	56	—
المجموع العام (يحتوي على المجموعات الغير مذكورة هنا)	423	504	2647	14 842
مجموع عمال المركب 18416				

(1) Ali EL-KENZ op; cit. P.P 116 - 117



رقم -1-
خريطة ولاية خنشلة
الطبيعية

١- المراجع العربية

1) اسماعيل العربي : التنمية الاقتصادية في دول المغرب العربي .
الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، طبع الجزائر 1980

2) باركر وآخرون : ترجمة محمد علي محمد : علم الاجتماع الصناعي ، دار المعرفة
الجامعية الاسكندرية ، 1979

3) جان بيير ريو : الثورة الصناعية (1780 ـ 1880) ترجمة ابراهيم خوري .
منشورات دار الثقافة والارشاد القومي ، دمشق 1978

4) حسين عمر : موسوعة المصطلحات الاقتصادية ، مكتبة القاهرة الحديثة
طبع القاهرة ، 1967 .

5) خير الدين حسيب : مساهمة العمال في الادارة في الوطن العربي .
(دارسة مقارنة) دار الطليعة ، ط1 بيروت 1971 .

6) سمير عبده : البطالة المقنعة في الوطن العربي ، طلاس للدراسات والترجمة
والنشر ، ط 1 دمشق 1984 .

7) صلاح الشنواني : التطورات التكنولوجية والادارة الصناعية ، دار الجامعات
المصرية الاسكندرية 1977 .

8) عاطف محمد عبيد : التصنيع (مبرراته ومشاكله في الدول النامية)
جامعة بيروت العربية ـ دار الاحد بيروت 1973

9) عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة غريب ، طبع الفجالة
. 1978

10) عبد الغفور يونس : التنظيم الصناعي وادارة الانتاج ، الشركة الشرقية للنشر والتوزيع ، بيروت ، 1970 .

11) محمد الجوهري : علم الاجتماع وقضايا التنمية في العالم الثالث ، دار المعارف ط 3 القاهرة ، 1982 .

12) محمد دويدار : الاقتصاد المصري بين التخلف والتطوير ، دار الجامعات المصرية ، القاهرة ، 1978 .

13) محمد عاطف غيث : دراسات في علم الاجتماع التطبيقي ، دار النهضة العربية ، بيروت د . ت

14) محمد عاطف غيث : المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية 1987 .

15) محمد عاطف غيث وآخرون : مجالات علم الاجتماع المعاصر (أسس نظرية ودراسات واقعية) دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية 1985 .

المراجع الأجنبية

1°) Abdellatif BENACHENHOU : le tiers monde en jeu CREA.ALGER. 193

2°) Abdellatif BENACHENHOU : planification et développement (1962 -1980)
ANAL Alger : 1980.

3°) A. BOUZIDI: politique économique de la transition de socialisme O.P.U
Alger : 1978.

4°) Ali EL KENZ : le compexe sidérurgique d'El Hadjar (une expérience
industrielle en Algérie, Paris ed : du C.N.R.S 1987.

5°) Mahfoud Bennoune " développement économique tranfert de Technologie et
conditions de vis des masses du tiers monde.
Technologie et industrialisation en afric par F. Yachir O.P.U Alger :1983

6°) Manuel castelles, sociologie de l'espace industriel éditions anthropos Paris

7°) Mohamed EL Hocine Benissad, économie du développement de l'Algérie
(sous développement et socialisme)
2eme éditions O.P.U Alger 1981.

8°) I. Said Amer : l'indutrialisation en Algérie, ed, anthropos Paris 1978.

ج ـ الرسائل :

1 ـ عثمان فكار : ـ التوطين الصناعي في الريف الجزائري وأثاره الاجتماعية (الهجرة الزراعية وعملية الاندماج) رسالة ماجستير معهد علم الاجتماع جامعة الجزائر / 85/ 1986/

2 ـ محمد بومخلوف : ـ انتقال اليد العاملة الريفية الى الصناعة الاندماج والاغتراب'رسالة دكتوراه درجة ثالثة قسم علم الاجتماع معهد العلوم الاجتماعية جامعة الجزائر / 83/ 1984

د ـ المجلات :

1 ـ مجلة الجيش العدد 167 الجزائر 1978
2 ـ " " العدد 100 " 1972
3 ـ مجلة الجمهورية اللبنانية العدد 1098 بيروت 1975

هـ ـ الوثائق :

1 ـ احصائيات (الديوان الوطني للاحصائيات)'نتائج التحقيق حول اليد العاملة والديموغرافية ، الزواجية الجزائرية ، الاسر والسكن "1 رقم 1، 1983
2 ـ احصائيات (الديوان الوطني للاحصائيات) "الانتاج الصناعي رقم 4، 1984
3 ـ ج ـ ت ـ و'الميثاق الوطني ، دار الطباعة المعهد التربوي الوطني'الجزائر'1976
4 ـ وزارة الاخبار والثقافة ، نظرات عن الجزائر ، مطبعة البعث قسنطينة 1971
5 ـ وزارة الاعلام والثقافة ، "الاختيار الصناعي الجزائري" ملف الوثائق "عدد 8 الجزائر 1971
6 ـ وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية : ـ الحصيلة الاقتصادية الاجتماعية للعشرية 67 ـ 81'الجزائر'مارس'1980 .